

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Ryhmis – yksilöistä ryhmäksi -koulutuksen kehittäminen
Nuorten Keskus Ry:lle

Marjo Tammisto

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Yhteisöpedagogi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Marjo Tammisto	Sivumäärä 49
Työn nimi Ryhmis – yksilöistä ryhmäksi -koulutuksen kehittäminen Nuorten Keskus Ry:lle	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Nuorten Keskus Ry, Minna Mannert	
Ohjaava(t) opettaja(t) Annikki Ahlqvist	
Tiivistelmä <p>Ryhmis yksilöistä ryhmäksi on Nuorten Keskus ry:n tilaama ryhmän käynnistämiseen liittyvä koulutus. Koulutustuotteet kehittäminen, pilotointi, palaute pilotoinnista ja tuotteen kuvaus muodostavat opinnäytetyöni.</p> <p>Ryhmis koulutus on tarkoitettu tavoitteellisten ryhmien ohjaajille. Koulutuksen aikana opitaan käytännön kokemuksen ja teoriaan tutustumisen kautta uusien tavoitteellisten ryhmien ryhmäytystä. Koulutuksen tietoperusta muodostuu toimintakokemusmenetelmästä, ryhmädynamiikan teoriasta, Belbinin roolimallista, ryhmämuodosteista ja kaksoistavoitteesta, ryhmän suhdeverkostoon tutustumisesta sekä ryhmän turvallisuuden tasoihin tutustumisesta.</p> <p>Ryhmis koulutus on osa Nuorten Keskus Ry:n järjestämää koulutusta nuorten parissa työskenteleville ja se toteutetaan kerran vuodessa avoimena kurssina sekä mahdollisuuksien mukaan myös tilauskoulutuksena.</p> <p>Ryhmis koulutus järjestettiin pilottikoulutuksena keväällä 2011 ja siitä saatua palautetta käytettiin tuotteen rakentamisen apuna. Palaute kerättiin kyselytutkimuksena. Palautteesta kävi ilmi, että osallistujat pitivät koulutusta hyödyllisenä ja se antoi virikkeitä. Osallistujat kertoivat oppineensa paljon, saaneensa uusia ajatuksia ja välineitä arkityöhönsä ryhmien kanssa.</p>	
Asiasanat Ohjaus, ryhmädynamiikka, ryhmät, ryhmätoiminta, ryhmäytys, yhteistyö, vuorovaikutus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Yhteisöpedagogi

ABSTRACT

Author Marjo Tammisto	Number of Pages 49
Title Ryhmis – from individual to group –course develop work to Nuorten Keskus Ry	
Supervisor(s) Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor Nuorten Keskus Ry, Minna Mannert	
Abstract <p>Ryhmis – from individual to group –course is made to order to Nuorten Keskus Ry. Course is about how to start new goal-oriented group. Course develop work, pilot course, feedback about the pilot and new course description is my bachelor theses.</p> <p>Ryhmis course is meant those who lead coal-oriented groups. During the Ryhmis –course participants learn in practise and in theory how to get individual acquainted with teamwork. Courses theory based on functional method, group dynamik, Belbin’s role theory, groupforms and aims, groups relationships and safety leadering.</p> <p>Ryhmis course is a part of Nuorten Keskus ry education program and it is meant those who worked with young people. Ryhmis is going to organize annually in future. And it also organize to order.</p> <p>Ryhmis pilot course were in spring 2011. We get feedback about it and it helps develloping work. Feedback was gathered with survey. Feedback emerged that participant kept the course very usefull and it gave stimulus. Participant told that they have learned a lot, got new thoughts, ideas and practical work tools to the group leading,</p>	
Keywords leardering, group dynamik, groups, groupwork, teamwork, interaction	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 NUORTEN KESKUS RY	7
2.1 Nuorten Keskus ry:n koulutustoiminta	8
2.2 Ryhmis -koulutus osaksi koulutustoimintaa	9
3 RYHMIS -KOULUTUKSEN RAKENTAMISEN PROSESSI	11
3.1 Jatkokoulutus Action for Life –koulutukseen vai itsenäinen koulutus	14
3.2 Ryhmis -koulutuksen toiminta-ajatus, tavoite ja sisältöalueet	15
3.3 Pilottikoulutus ja mitä siitä opittiin	18
3.4 Osallistujien palaute heti koulutuksen jälkeen	20
3.5 Kyselytutkimus osallistujille	22
3.6 Kyselytutkimuksen tulokset	23
4 RYHMIS KOULUTUKSEN TIETOPERUSTA	28
4.1 Toimintakokemusmenetelmät	29
4.2 Ryhmän elinkaari, ryhmämuodosteet ja kaksoistavoite	31
4.3 Ryhmätilanteiden aloittaminen	33
4.4 Ryhmän suhdeverkosto	36
4.5 Roolit ryhmissä	38
4.6 Ryhmän turvallisuuden taso ja ohjaajuuden merkitys	40
5 VALMIIN TUOTTEEN KUVAUS	43
5.1 Koulutuksen rakenne	43
5.2 Miten pilottiin osallistujien palaute vaikutti koulutuksen kehitykseen	44
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	46

1 JOHDANTO

Nuorten Keskus Ry tilasi minulta kesällä 2008 ryhmätoiminnan käynnistämisen opettamista sisältävän koulutuksen. Koulutusidea ja ajatus elivät muutaman vuoden, kunnes vuoden 2011 alussa oli selvää, että tavoitteena on rakentaa tavoitteellisten ryhmien käynnistämistä opettava koulutus ammattilaisille, jotka työskentelevät erilaisien ryhmien kanssa. Tästä koulutuksesta tuli nimeltään Ryhmis – yksilöistä ryhmäksi. Koulutuksen kehittämistyö, sen pilotointi sekä tuotteen rakentamisen kuvaus ovat opinnäytetyöni aihe.

Kuulumme elämämme aikana erilaisiin ryhmiin. Osa ryhmistä on tavoitteellisia, eli sellaisia, joiden toiminta tähtää ennalta määritettyihin tavoitteisiin. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi koululuokat, joissa tavoitteena on koulun suorittaminen, harrasteryhmät, jossa tavoitteena on harrastuksessa kehittyminen sekä rippikoulu, jossa tavoitteena on kristinuskon teorian tiedon oppiminen. Asiatavoitteeseen pääsemiseksi ryhmän tulee ensin opetella toimimaan ryhmänä eli täyttämään tunnetavoite.

Sosiaalipsykologisesti tarkasteltuna ryhmän määrittelemisen keskeisiä aineksia ovat vuorovaikutus, näkemys yhteenkuuluvuudesta, keskinäisriippuvuus, yhteiset tavoitteet, tarvetyydytys, roolit ja normit sekä ryhmän vaikutus yksilöön. (Ahokas, Ferchen, Hankonen, Lautso, Pyysiäinen 2008, 139). Toisaalta psykologisesti ajateltuna yksilöt muodostavat ryhmän silloin, kun heidän keskinäinen toimintansa on tavoitteellista. Ryhmää ajatellaan järjestelmänä, jonka osat ovat keskenään tekemisissä. (Gahagan 1977, 99). Vuorovaikutus, rooli ja normit ovat osa tuota järjestelmää, joten sosiaalipsykologinen tarkastelukulma tukee psykologista ajatusta ryhmästä.

Toisinaan aikaa ryhmän toimimiselle on vähän. Jotta tavoitteeseen päästään ja toiminta saadaan vauhdilla käyntiin voi ohjaaja olla ryhmän muodostamisessa ja vuorovaikutuksen syntyemisessä apuna. Tätä kutsutaan ryhmäyttämiseksi. Toiminnallisten harjoitteiden avulla opitaan ryhmässä jotakin toisista, itsestä ja samalla opitaan ryhmässä toimimisen taitoja. Ryhmäprosessit vaikuttavat ryhmän toimintaan. Prosessit ovat mekanismeja, jotka auttavat ryhmää toteuttamaan itseään ja pääsemään tavoitteeseen. Osallistujilla on tarve kuulua tavoitteelliseen ryhmään, tästä syntyy luonnollinen tiedostamaton motivaatio ryhmäytykseen osallistumiseen. Samoin he tarvitse-

vat yhteenkuuluvuuden, läheisyyden ja turvallisuuden tunnetta. Tavoitteellisen ryhmän käynnistämisessä on tärkeitä luottamuksen syntyminen ja ryhmän turvallisuuden syntyminen. Turvallisessa ryhmässä toimiminen mahdollistaa yksilöiden vahvuuksien esille tuomisen. (Ruponen, Nummenmaa, Koivuluhta 2002, 162).

Turvallisen ryhmän tunnuspiirre on ystävällinen vuorovaikutus, jossa jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi. Ystävällinen vuorovaikutus lisää positiivista kanssakäymistä ja luo ystävällisen ilmapiirin. Näin ollen se mahdollistaa myös edellä kuvatun vahvuuksien esille tuomisen. Ystävällisessä vuorovaikutuksessa on mahdollista ratkaista myös ristiriitatilanteita rakentavasti. Usein etenkin uudet ryhmät tarvitsevat ohjausta ja opastusta vuorovaikutuksen rakentavaan syntymiseen. Tutustumisharjoitteiden avulla ryhmä opettelee vuorovaikutusta ja kehittää kommunikaation taitojaan. Ystävälliseen vuorovaikutustyyliin kuuluu kohtelias ja ymmärtävä tapa olla kontaktissa toiseen ryhmäläiseen. Tyylin edustajat ovat hyviä kuuntelijoita ja vuorovaikutukseen kuuluu luottamuksen osoitusta. Toisaalta vuorovaikutus on lähelle tulemistä ja avoimuutta. (Kauppila, 2005, 53)

Ryhmän kehittyminen on hidas prosessi. Myös vuorovaikutuksen syntyminen vie aikaa. Tavoitteellisten ryhmien käynnistämisessä on tärkeitä ensin oppia ryhmän toimintatavat ja tutustua ryhmäläisiin ja vasta sen jälkeen päästää toimimaan tehokkaasti kohti tavoitetta. Ryhmätöitä ei voi tehdä ennen kuin ryhmäläiset on koulutettu niitä tekemään. Kehitysprosessia on seurattava ja tuettava. Ryhmässä työskentely ei ole ihmisille synnynnäinen taito, joten sitä ei osaa ilman opetusta ja ohjausta. Jos ryhmä ei toimi, ei vika ole ryhmässä vaan ryhmänä toimimisen harjoittelun puutteesta. (Kiesiläinen, 2004, 182).

Ryhmis: yksilöistä, ryhmäksi -koulutus on Nuorten Keskus Ry:n tilamaa tuote. Koulutus on suunnattu tavoitteellisten ryhmien ohjaajille. Ryhmiksen toimintaideologia sopii kaikenikäisille. Koulutuksen tavoitteena on tutustua ryhmäyttämisen ideologiaan niin, että tavoitteellisten ryhmien käynnistäminen olisi helpompaa. Koulutukseen osallistuja saa työvälineitä, joilla ryhmäyttämisen projekti saadaan käyntiin. Samalla osallistuja tutustuu ryhmäilmiöiden teorioihin sekä toimintakokemusmenetelmiin. Opinnäyte-työ on koulutuksen suunnittelun, pilottikoulutuksesta saadun palautteen ja tuotteen kehittämisen kuvaus.

2 NUORTEN KESKUS RY

Opinnäytetyöni eli Ryhmis –yksilöistä ryhmäksi kurssin tilaaja on valtakunnallinen kristillisen nuorisotyön keskus- ja palvelujärjestö, Nuorten Keskus Ry. Yhdistys palvelee ja kehittää seurakunnissa, järjestöissä, yhdistyksissä ja seuroissa tapahtuvaa nuorisotyötä ja on tukena nuorisotyön ammattilaisille sekä nuorten parissa työskenteleville. Nuorten Keskus ry toimii Suomen evankelisluterilaisen kirkon tunnustuksen pohjalta itsenäisenä toimijana. Nuorten Keskuksessa työskentelee 14 päätoimista työntekijää, joista 2 vastaa leirikeskuksen töistä. 12 työntekijää toimii järjestön keskustoimistolla Helsingissä pääsihteerin alaisuudessa. Nuorten Keskuksen jäseninä on paikallisseurakuntia sekä kristillisiä nuorisojärjestöjä. Nuorten Keskuksen toiminnasta päättää jäsenten vuosikokous, joka valitsee hallituksen. Nuorten Keskus ry on tunnettu toimija kristillisen nuorisotyön piirissä. Koulutustarjonnallaan se on tullut tutuksi myös koulumaailmassa sekä perhetyön piirissä. Nuorten Keskus toimii aktiivisesti yhteistyössä Kirkkohallituksen ja muiden kristillisten järjestöjen kanssa sekä muiden nuorten parissa toimijoiden kanssa.

Nuorten Keskus ry:n toiminnan tavoitteena on vahvistaa nuorten luterilaista uskoa sekä tukea nuorten kasvamista tasapainoisiksi, vastuullisiksi, osallistuviksi ja aktiivisiksi aikuisiksi. Toiminnan kohteena ovat 15 – 29 -vuotiaat nuoret sekä heidän parissaan työtä tekevät. Nuorten Keskus on perustettu vuonna 1905, joten se on toiminut reilut sata vuotta kristillisenä nuorisotyön palvelujärjestönä. Järjestö aloitti toimintansa nimellä Suomen Nuorten Miesten Kristillinen yhdistys vuonna 1905. Nykyinen nimi Nuorten Keskus ry otettiin käyttöön vuonna 1970. (Lund, 2007, 11-13).

Nuorten Keskus ry:n tunnetuin tuote on Nuoren seurakunnan veisukirja, josta tuli suomalaisten nykymuusikoiden tekemien Tilkkutäkki tallenteiden myötä myös koko kansalle tutumpi. Ensimmäinen veisukirja ilmestyi 1970. Tuorein versio vuonna 2010 ilmestynyt painos on jo yhdeksäs laatuun. Jokaiseen painokseen on jokin verran kappaleita vaihdettu, muutamaa kestopuosikkia lukuun ottamatta. Veisukirja kuuluu suomalaiseen rippikouluun ja on käytössä lähes kaikissa Suomen luterilaisissa seurakunnissa. Kirjan kappaleet ovat gospelmusiikkia. (Lund, 2007, 181).

2.1 Nuorten Keskus ry:n koulutustoiminta

Nuorten Keskus ry järjestää koulutusta nuorisotyön ammattilaisille ja nuorten parissa työskenteleville. Koulutustoimintaa on kehitetty 1990-luvulta lähtien. Suurin muutos koulutuksen kehittymiseen alkoi koulutussuunnittelijan palkkaamisesta vuonna 1996. Ensimmäisenä koulutuksena koulutustarjontaan tuli Nuorten ihmissuhdetaitojen Nuisku-kurssin ohjaajakoulutus. Ensimmäisenä koulutussuunnittelijana Nuorten Keskus Ry:ssä toimi Markus Talvio. Hän toimi työssään vuoden 2007 kesään asti jäädessä silloin virkavapaalle. Toimin hänen sijaisenaan ensimmäisen virkavapausvuoden aikana. Sittemmin hänen sijaisenaan toimivat Sari Autio ja Minna Mannert. Tänä syksynä virassa aloitti Sanna Jattu. Markus Talvio onnistui koulutussuunnittelijana laajentamaan koulutustoiminnan käsittämään useita vuorovaikutustaitojen ja ryhmätyötaitojen koulutuksia. Koulutuksista osa tehtiin yhteistyössä eri nuorten parissa toimijoiden kanssa ja osittain niitä rahoitettiin projektirahoitusten turvin. (Nuorten Keskus, 2010, 44)

Merkittävin yhteistyötaho Nuorten Keskuksen koulutussuunnittelijalle on Gordonin toimivat ihmissuhteet ry (GTI ry), joka omistaa oikeudet Suomessa järjestettäviin Gordonin vuorovaikutustaitojen koulutuksiin ja kursseihin. GTI ry tuottaa materiaalia koulutuksiin sekä varmistaa koulutusten laatua. Jäsenenä järjestössä ovat kaikki koulutetut Gordonin vuorovaikutuskurssien ohjaajat. Nuiskun lisäksi Gordonin kurssiperheeseen kuuluvat Toimiva koulu kurssi koulun henkilökunnalle, Toimiva perhe kurssi vanhemmille, Toimiva vuorovaikutus aikuisille sekä K-12 varhaisnuorille suunnattu kurssi.

Nuorten Keskus Ry toimii Thomas Gordonin vuorovaikutustaitojen kurssien ohjaajakoulutuksien järjestäjänä. Koulutustarjonnassa alusta asti ollut Nuisku ohjaajakoulutus juhli 30-vuotis juhliaan vuonna 2011. Nuorten Keskus on kouluttanut vuosien aikana reilu tuhat ohjaajaa, jotka ovat tahollaan pitäneet Nuisku kurssia nuorille. Näiden vuosien aikana Nuisku kurssin on käynyt noin 30 000 suomalaista nuorta. Vuorovaikutustaitojen lisäksi koulutustarjontaan kuuluu Äxäri kurssin ohjaajakoulutus, mikä on Steve Emonnsin kehittämä ryhmätyötaitojen koulutus. (Nuorten Keskus, 2010, 17).

Uusina koulutuksina Nuorten Keskus ry on järjestämässä vuonna 2011 uuden tuotteen Ryhmis – yksilöistä ryhmäksi koulutuksen, joka on opinnäytetyönäni tekemä tuote. Sen lisäksi Nuorten Keskuksen koulutustarjontaan kuuluu vuonna 2011 ajankohtaisia teemoja, kuten osallistavan työotteen koulutusta, ympäristökasvatuksen koulutusta ja erityistä tukea tarvitseville nuorille suunnattu Erityisnuisku. Koulutustoimintaa kehitetään ajanmukaiseksi kaiken aikaa osallistujien tarpeet huomioiden. (Mannert, 2011).

2.2 Ryhmis -koulutus osaksi koulutustoimintaa

Kesällä 2008 pohdittiin ryhmäyttämistä opettavan koulutuksen kehittämistä Nuorten Keskuksen uudeksi koulutukseksi ammattilaisille. Järjestö halusi tarjota nuorisotyön ammattilaisille ja tavoitteellisia ryhmiä ohjaaville koulutuksen, josta olisi heti hyötyä työn arjessa. Nuorisotyön kentällä oli paljon pohdittu miten rippikoulujen ohjaajat, jotka eivät muutoin tee nuorten tai tavoitteellisten ryhmien parissa töitä, saisivat eväitä ryhmän ohjaamiseen. Ajateltiin, että kehittäisin tähän jonkin ehdotuksen. Asia jäi haudumaan pariaksi vuodeksi. Vuoden 2010 aikana tehtiin päätös koulutuksen kohderyhmästä ja vuoden 2011 alussa aloitettiin kehittämään Ryhmis – yksilöistä ryhmäksi koulutusta uudeksi koulutukseksi täydentämään Nuorten Keskus Ry:n koulutustarjontaa. Koulutuksen olisi tarkoitus olla vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen ohjaamisen koulutus tavoitteellista ryhmää käynnistävälle ohjaajalle. Koulutuksen tärkeimmäksi tavoitteeksi nousi tavoitteellisen ryhmän aloittamisen taidot. (Nuorten Keskus, 2010, 14) Pilottikurssin ajankohdaksi päätettiin kevät 2011. Koulutusta suunnataan ja markkinoidaan ensisijaisesti rippikouluryhmien ohjaajille, mutta se soveltuu myös muiden tavoitteellisten ryhmien ohjaajille.

Ryhmiä kehittämisen lähtökohtana olivat oma kokemukseni sekä aiempi työhistoriani ja tuotekehittelyn tulokset. Vuosien 1998 – 2008 aikana toimin yhdessä kahden ystäväni kanssa omistamassani yrityksessä, Koulutustalo Majakka Oy:ssä, toiminnallisten koulutusten suunnittelijana sekä toteuttajana. Kehitimme yrityksemme koulutustarjontaan toimintakokemusmenetelmien kurssin, jossa yhtenä osana oli tavoitteellisten ryhmien käynnistäminen ja turvallisuuden lisääminen ryhmissä. Ensimmäi-

nen toimintakokemusmenetelmien kurssi pidettiin Diakonia ammattikorkeakoulussa Pieksämäellä toukokuussa 1999. Tämä kurssi on uuden Ryhmis -koulutuksen pohjana. Toinen tärkeä Ryhmiksen osa-alue tulee ryhmätoiminnan tuntemisen teorioista, joita olen opettanut toisella asteella nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajaopiskelijoille Kanneljärven opistossa. Kokonaisuuden täydentää erilaisten ryhmien ohjaajana saamani käytännön kokemus. Olen työurani aikana ohjannut erilaisia tavoitteellisia lyhyt- ja pitkäkestoisia ryhmiä erilaisissa toimintaympäristöissä ja oppinut paljon myös ns. kantapään kautta. Olen myös oppinut etsimään ryhmäilmiöille tietoperustaa kirjallisuudesta.

3 RYHMIS -KOULUTUKSEN RAKENTAMISEN PROSESSI

Elämisen taitojen opettaminen, vuorovaikutustaidot ja ryhmätyötaidot ovat olleet kiinteä osa työelämäni koko työurani ajan. Mielestäni on tärkeä opettaa ja oppia taitoja, jotka mahdollistavat tasapainoisen elämän. Vuorovaikutustaitojen ja toiminnallisten menetelmien kouluttajana olen toiminut vuodesta 1998. Koulutusten ja oman ohjaajan työn kautta saamani kokemus on vaatinut tuekseen teoretietoa. Nuorisotyön lehtorina ja kouluttajana olen teoretietoa etsinyt ”lihaksi luiden ympärille”. Keskeiseksi toimintatavaksi on muodostunut yksilön arvostaminen, kuulluksi tuleminen sekä sosiaalisten taitojen oppiminen.

Käyttöteorialla tarkoitetaan ajattelun sisäistä ohjausjärjestelmää eli sisäänrakennettua säännöstöä. Tämä säännöstö on kehittynyt opintojeni, kokemuksieni, lukemieni ja kuulemieni pohjalta. Se on tullut vahvaksi persoonalliseksi ohjaajuuden taidokseni. Oma käyttöteoria tiedostetaan pohtimalla, omaa sisintään kuuntelemalla eli reflektoiden kokemuksilla. Ohjaajalle on äärimmäisen tärkeää reflektoida taitojaan ja näin tulla tietoiseksi omista tavoistaan ja taidoistaan eli käyttöteoriastaan. (Ojanen 2006, 86).

Ohjaajuuteni pohja eli minun käyttöteoriani on vahvasti kirkon nuorisotyön perinteissä. Sen lisäksi käyttöteoriani on saanut vaikutteita Mikko Aallon sanoittamista toimintakokemusmenetelmistä, Hahnilaisuudesta, partiosta sekä Thomas Gordonin vuorovaikutustaitojen koulutuksista. Käyttöteoriani pohja muodostui nuoruudessani, jolloin toimin seurakunnassa taitavan nuorisopastorin ohjauksessa. Hän osasi ohjata niin, että teki pikku hiljaa itsensä tarpeettomaksi. Saimme vastuuta lisää sitä mukaan kun olimme valmiita sitä kantamaan. Pastorin työksi jäi taustatukena ja mahdollistajana toimiminen.

Ryhmätoiminnasta, toiminnallisista menetelmistä ja ryhmien ryhmäyttämisestä sekä ryhmiin liittyviä teorioita on paljon. Suurin osa toiminnallisista menetelmistä ovat pohjaideologialtaan aika samankaltaisia. Oma viehätys toimintakokemusmenetelmiin liittyy paljon sattumasta. Satuini pääsemään kouluttajaksi kyseisten menetelmien ideologialla toteutettuihin koulupäiviin. Toisaalta vuosien varrella olen saanut vaikutteita paljon erilaisista tietoperustoista. Vähäisimpänä ohjaajuuteen kasvamisessani ei

ole ollut partiolaistaustani. Olen toiminut partiossa aktiivisesti noin kaksikymmentä vuotta. Siskojeni harrastuksen ansiosta pääsin jo nelivuotiaana pyöräretkelle huolto-autoon äitini seuraksi. Viikon reissu Ahvenanmaalla jätti muistiin paljon kokemuksia. Innokkaana seitsemänvuotiaana aloitin Nummen Samoojien sudenpennuissa. Kun nuorisotyöstä tuli ammatti jäi harrastustoiminta omassa lippukunnassa, mutta jatkoin toimintaa osana työnkuvaani Oulunkylän seurakunnassa nuorisotyön ohjaajana vuosina 1996-2000. Robert Paden-Powelin perustaman partioliikkeen ihanteet ovat tulleet osaksi omaakin ideologiaani. Toisen kunnioittamisesta, ystävyysrakentamisesta yli rajojen, itsensä kehittämistä ihmisenä, auttamisesta ja palvelemisesta sekä elämän totuuden etsimisestä on tullut osa arkea, osa minua ja iso osa järjestämäni koulutusta.

Nuorisotyön ohjaajan opintojeni aikana pääsin näkemään läheltä toimintakokemusmenetelmien avulla vedettyä koulupäiviä. Toimin kouluttajana Nuorisokasvatussäätiön toteuttamissa toimintakokemusmenetelmiin perustuvissa X.on toimintapäivissä kahdeksalla paikkakunnalla. Toimin tapahtumissa toiminnallisen rastin ohjaajana sekä ennen tapahtumaa vapaaehtoisten avustajien kouluttaja. X.on toimintapäivät olivat rakennettu toimintakokemusmenetelmien ideologian mukaan. Menetelmiä kehitettiin tuona aikana ja ne saivat ”nimensä” tuon tapahtuman myötä.

Tapahtumista tehdyn tutkimuksen mukaan osallistujat kokivat yhteishengen ja luottamuksen kasvaneen heidän koululuokissaan toimintakokemusmenetelmin toteutettujen koulupäivien jälkeen. Myös opettajien ja rehtoreiden näkemys oli sama kuin oppilaiden. Oppilaat osoittivat myös tutkimuksen vastauksissa oppineensa sosiaalisia taitoihin ja tunteisiin liittyvien sanojen käyttöä. Tutkimuksen mukaan toiminnallisilla koulupäivillä oli suuri myönteinen vaikutus osallistujilleen ja työrauha kokeilukouluissa parani. (Salomäki 1998, 71).

Toiminnallisista menetelmistä maailmanlaajuisesti toimintakokemusmenetelmiä tunnetuimpia ovat esimerkiksi Kurt Hahnin ajatuksiin pohjautuva Hahnilaisuus sekä Ranskasta lähtöisin oleva sosiokulttuurinen innostaminen.

Kurt Hahnin ajatukset ovat suomalaisen elämys- ja seikkailukasvatuksen teorian pohjana. Hahn oli alun perin saksalainen, mutta muutti sodan jaloista Englantiin, jossa

perusti ideologiaansa perustuvia Salemin kouluja. Myöhemmin hänen ajattelunsa pohjalta kehitettiin Outward Bound –liike. Hahnilaisuuden pohjalla oli Kurt Hahnin huolenaiheet 1900-luvun yhteiskunnasta: Inhimillisen osallistumisen ja osanoton puuttuminen, kädentaitojen osaamattomuus, huolehtimisen ja aloitteellisuuden puuttuminen sekä ruumiillisen kyvykkyyden puuttuminen. Hän kehitti erilaisia harjoitteita, jotka olivat toisaalta fyysisiä, toiset huomioon ottavia mutta myös älyllisesti haastavia. Hahnilaisuuteen liittyy voimakkaasti retket ja leirit ja näissä koko joukon yhteinen toimiminen. (Telemäki 1998, 7-17.). Omat ajatukseni ovat lähellä Hahnin ajatuksia ja häntä voikin pitää yhtenä oppi-isänäni. Samat huolenaiheet ovat nykyajassakin; empatiakyvyn puute, liikkumattomuus sekä toisten huomioon ottaminen.

Sosiokulttuurisessa innostamisessa on paljon Hahnilaisia piirteitä. Siinä on tavoitteena saavuttaa kulttuurista demokratiaa. Innostamalla pyritään yksilöt saamaan yhteistyössä elinoloistaan mahdollisimman tasapuoliset jotta jokaisella olisi hyvä elämä. Sosiokulttuurinen innostaminenkin on lähtöisin Euroopasta, Ranskasta, samoihin aikoihin kuin hahnilaisuus ja partio, toisen maailman sodan jälkeen. Sosiokulttuurisen innostamisen avainkäsitteet ovat antaa elämä, innostaa, välittää ja muuttaa laadullisesti. Tavoitteita innostamisessa on kaksi: elämisen henkiin herättäminen siellä missä sitä ei ole ja olemassa olevien liikkeiden tukeminen ja vahvistaminen. (Kurki 2011).

Suurin ero sosiokulttuurisen innostamisen ja hahnilaisuuden välillä on yksilön kehittämisessä. Hahnilaisuudessa pyritään kehittämään yksilöä, jotta tästä olisi yhteisölle ja ryhmälle hyötyä ja sosiokulttuurisessa innostamisessa lähtökohtana on ryhmän kehittäminen ensin, jotta ryhmästä syntyvästä voimasta voisi myös yksilö kehittyä. Sosiokulttuurinen innostaminen on minulle vieraampi lähestymiskulma ohjaamiseen. Toisaalta huomaan omaavani käyttöteoriassani paljon piirteitä myös tästä. Perus ohjaajuuteni tavoitteena on huomioida jokainen yksilö tasavertaisena ja arvokkaana.

Myös yritys ja erehdys sekä tekemällä oppiminen ovat olleet ryhmien ohjaajaksi kasvamisessa vahvassa roolissa. Olen jo nuorena saanut kantaa suurta vastuuta ja olen ollut tilanteissa, joissa on ollut pakko pärjätä. 20-vuotiaana yksin vedetystä 11 päivän rippikoululeiristä kouluttamattomien isosten kanssa heterogeenisessä ryhmässä on pakko selvittää ja siitä oppii yllättävän paljon. Olen myös aina ollut

pakko selvittää ja siitä oppii yllättävän paljon. Olen myös aina ollut innokas havainnoimaan ja pohtimaan mistä mikäkin johtuu ja miten asiat voisi sujua paremmin.

Vuorovaikutustaitoihini ja ajatuksiini kuuntelemisesta sekä kuulluksi tulemisesta on vaikuttanut paljon Thomas Gordonin ideologia. Olen käynyt Gordonin koulutuksia ja toimin myös itse ohjaajien kouluttajana Gordonin nuorten ihmissuhdetaitojen ”Nuisku” koulutuksessa. Gordonin aktiivisen kuuntelemisen taito on ohjaajalle äärimmäisen tärkeä apuväline ja taito. Aktiivinen kuunteleminen on sitä, että kuuliija viestittää selkeästi puhujalle, että tämä on tullut kuulluksi. Kuuntelija pukee kuulemansa tunteen sanoiksi ja sanoo sen toiselle ääneen. Kuuliija ei kerro omaa mielipidettään tai lisää omia ajatuksiaan sanomaansa, vaan sanoo pelkästään sen mitä kuule puhujan sanovan. (Gordon 2004, 90).

3.1 Jatkokoulutus Action for Life –koulutukseen vai itsenäinen koulutus

Steve Emonns on kehittänyt ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitojen kurssin 13 - 17 -vuotiaille. Kurssi on amerikkalaista alkuperää ja toimii Amerikassa nimellä Action for life. Kurssi on tuotu Suomeen 2000 luvun alussa ja on käännetty suomeksi Äxäri-kurssiksi. Kurssin aikana ryhmä tekee ohjaajan johdolla erilaisia ryhmätehtäviä. Tehtävien jälkeen keskustellaan siitä miten ryhmä toimii – näin opitaan ryhmätyötaitoja ja vuorovaikutusta. (Emmons, Bjurström, Lundén 2003, 2-5). Kursien ohjaajia kouluttaa Nuorten Keskus ry. Usein ohjaajakoulutuksen käyneet ovat jääneet pohtimaan miten ryhmässä toimimisen taitoja voisi opettaa muille kuin 13-17 -vuotiaille. Koska tätä palautetta oli tullut Nuorten Keskukseen runsaasti, syntyi ajatus siitä voisiko Äxäri ohjaajakoulutuksen käyneille järjestää jatkokurssin, jossa saisi valmiuksia myös aikuisten ja alle 13-vuotiaiden kanssa toimimiseen. Syntyi ajatus Ryhmiksestä. Toimin silloin Nuorten Keskus ry:n vs. koulutussuunnittelijana ja ajattelin, että voisin tuoda osaamiseni yhteiseen käyttöön.

Ajatus kypsyi parin vuoden verran. Olin siirtynyt äitiysloman jälkeen nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajien kouluttajaksi. Pohdimme nykyisen vs. koulutussuunnittelijan kanssa Ryhmiksen mahdollisuuksia ja tulevaisuutta. Äxäri -ohjaajakoulutuksen on vuosien aikana käynyt noin kaksi sataa ohjaajaa. Uusia ohjaajia tulee vuosittain noin kaksi-

kymmentä. Totesimme, että tämä on taloudellisesti ajateltuna varsin pieni kohderyhmä uuteen koulutukseen. Totesimme myös, että tavoitteellisten ryhmien parissa työskentelee paljon ihmisiä, joille Äxäri –ohjaajakoulutus ei ole ajankohtainen, mutta heillä olisi silti tarvetta ryhmätyötaitojen koulutukselle. Syntyi ajatus siitä, että Ryhmis olisi itsenäinen koulutus, joka tähtää tavoitteellisten lyhytaikaisten ryhmien ryhmäytämisen kouluttamiseen. Varsinainen kohderyhmä on rippikoulua pitävät kirkon työntekijät. Tarkoitus on tavoittaa myös muiden tavoitteellisten ryhmien parissa työskenteleviä esimerkiksi opettajia, kunta-alan nuorisotyöntekijöitä, harrasteohjaajia ja valmentajia.

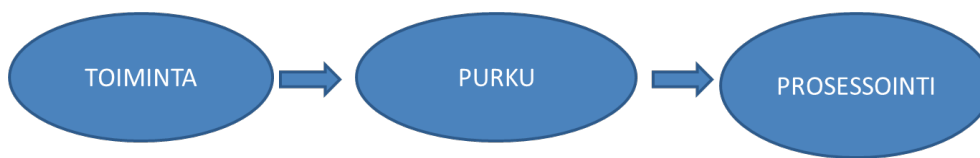
3.2 Ryhmis -koulutuksen toiminta-ajatus, tavoite ja sisältöalueet

Koulutuksen tavoitteena on kouluttaa osallistujille käytännön työvälineitä ryhmän käynnistämiseen, elämisen taitojen opettelemiseen, turvallisten ryhmien muodostamiseen sekä jokaisen yksilön mahdollisuuteen olla oma itsensä ryhmätöiden aikana. Koulutuksen aikana harjoitellaan ryhmässä työskentelemistä, positiivisen palautteen antamista ja vastaanottamista, toisen kuuntelemista ja huomioimista sekä itsestään huolehtimista. Samalla opitaan omien tunteiden tunnistamista, käsittelyä ja hyväksymistä. Opitaan myös erilaisuuden kunnioittamista sekä jokaisen yksilön arvostamista. Toisaalta pohditaan miten turvallisten ryhmien muodostamisesta voi auttaa. Turvallisessa ryhmässä jokaisella ryhmän jäsenellä on hyvä olla omana itsenään. Kukaan ryhmän jäsen ei ole uhattuna. Tämä mahdollistaa rakentavan vuorovaikutuksen sekä sen, että jokaisella ryhmän jäsenellä on oma sopivan kokoinen paikkansa ryhmässä. Ryhmän jokainen jäsen hyväksytään sellaisena kun on. Ryhmän vahvuuksia opitaan hyödyntämään.

Ryhmäläisten tutustuminen toisiinsa eli ryhmäytyminen on turvallisen ryhmän muodostumisen edellytys. Turvallinen ryhmä muodostaa tavoitteellisen toiminnan perustan. Jos ryhmässä ei ole turvallisuuden tunnetta on tavoitteeseen vaikea päästä. (Salovaara & Honkonen 2011, 24). Omana itsenä toimiminen ryhmässä mahdollistaa tasapainoisen, turvallisen ja tavoitteeseen tähtäävän toiminnan. Turvallisessa ryhmässä voi luopua omaa minuutta suojaavista rooleistaan, ja tulla hyväksytyksi juuri

sellaisena kuin todellisuudessa on. Itsestä saatu positiivinen palaute rohkaisee toistekin olemaan oma itsensä.

Ryhmiksen toimintamalli:



Ryhmiksessä toimitaan niin, että ensin tehdään käytännön harjoitteita. Harjoitteista syntyneet tunteen puretaan tunnepurussa verbaalisin tai nonverbaalisin keinoin. Purun jälkeen tapahtumat prosessoidaan voimavaroiksi ja elämisen taidoiksi. Purku ja prosessointi ovat tärkeä osa toimintaa. Toisinaan prosessointi on tavoitteellisen ryhmän asiataavoitteeseen pääsemistä. Purun merkitys kasvaa, kun harjoitusten intensiteetti kasvaa. Tutustumiseen tähtäävissä harjoitteissa tunnepuruksi riittää kevyempi tunteiden läpi käynti. Ryhmis pitää sisällään monenlaisia harjoitteita, joita voi itse muokata ja kehitellä lisää. Ideologian oivallettuaan voi minkä tahansa harjoitteen muokata Ryhmiksen toiminta-ajatuksen mukaiseksi. Tarkemmin toiminnan ja harjoitteiden sisällöstä kerrotaan eri osa-alueiden esittelyssä luvussa 4.

Ryhmiksen ideologiaan kuuluu, että harjoitteita ei tehdä harjoitteiden, vaan oppimisen vuoksi. Tämä on tavoitteellista toimintaa. Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan ryhmäyttämisen ja ryhmän kiinteytymisen lisäksi olla myös laajempia tavoitteita. Toiminta sopii niin lyhyt- kuin pitkäikäisillekin ryhmille. Perusajatuksena on se, että ryhmällä on jokin tavoite, jota kohden se on menossa. Tavoitteena voi olla vaikkapa rippikoulun käyminen, opiskeluiden suorittaminen, päiväkerhossa turvallisesti viihtyminen, sururyhmässä turvallisesti vertaistuen kokeminen jne. Ryhmiksen ajatusmaailman mukaisesti harjoitteita tehdään sarjoina. Aloitetaan intensiteetiltään pienemmistä intensiteetin kasvaessa harjoitteiden edetessä. Useat intensiteetiltään vaativammat harjoitteet tarvitsevat toimiakseen lämmittelyn. Sarjoina tehdessä voi valita erilaisia harjoitteita, jolloin osallistujien vahvuudet tulevat helpommin esiin.

Toiminnalliset harjoitteet eivät kuitenkaan aina ole ratkaisu kaikkiin tilanteisiin. Ihmiset ovat erilaisia ja toisissa ryhmissä sama tekeminen vaan ei suju niin hyvin kun toisissa. Tämä ei tee ryhmistä huonoja, vaan erilaisia. Ryhmiksen teoriassa käydään koulutuksessa läpi myös sitä, että on hyvä huomata myös se, että kaikki harjoitteet eivät sovi kaikille. Harjoitteiden valinnassa on hyvä kiinnittää huomiota ryhmän lisäksi myös tilanteeseen, paikkaan, aikaan, olemassa oleviin resursseihin ja välineisiin sekä luonnollisesti myös tavoitteisiin. Jos jokin harjoite ei toimi, kyse ei ole siitä, että ryhmä tai ohjaaja olisi huono. Vaan kyse on siitä, että harjoite ei ole ollut ryhmälle sopiva.

Ryhmiksessä osallistujilla ei ole tekemispakkoa. Harjoitteen voi jättää väliin tai toimia toisenlaisessa roolissa harjoitteen ajan. Nuorten ryhmien kanssa on hyvä sanoa ääneen, että jokaisella on osallistumisoikeus, mutta ei tekemispakkoa. Jokainen osallistuja on silti läsnä harjoitteita tehdessä, mutta jokaisella on oikeus osallistua tekemiseen tavallaan. Kun on lupa jättää väliin, se tuo turvallisuuden tunnetta. Jokaisella meistä on asioita, jotka koemme nolaaviksi tai muutoin emme tahdo muiden nähden osallistua sellaiseen tekemiseen. Meillä on erilaiset rajat ja mukavuusalueemme on eri kokoinen, voimme olla myös tyytymättömiä taitoihimme tai fyysisiin olemuksiimme. Pakottomuus luo myös positiivista ilmapiiriä ja näin madaltaa osallistumisen kynystä.

Vahvana teemana Ryhmiksessä puhutaan elämisen taitojen opettelussa. Mitä sitten ovat elämisen taidot ja millainen on hyvä elämä? Sosiaalipedagoginen käsitys siitä, mitä on hyvä elämä sisältää seuraavat peruskokemusalueet: Ruumiillisuus, mielihyvän ja nautinnon kokeminen, kognitiivisten valmiuksien käyttäminen, käytännön taitojen harjoittaminen, suhde luontoon, huumori, leikki, virkistys, ihmissuhteet ja yhteisöelämä, elämän päämäärien asettaminen, elämän rajallisuus sekä mielekkyys (Launonen & Puolimatka 2000, 35-42). Ryhmis -koulutus keskittyy näihin peruskokemusalueisiin.

Ryhmis -koulutus perustuu siihen, että osallistuja kokee itse harjoitteita ja oppii ideologian eli tietoperustan ja voi näin viedä oppimansa taidot suoraan arkityön välineiksi. Koulutuksen aikana osallistujat näkevät yhden tavan ohjata tavoitteellista ryhmää, osallistuvat yhden ryhmän käynnistämiseen (koulutusryhmän) ja keskustelevat teoriassa kokemastaan. He saavat koulutuksessa myös kirjoittamani materiaalipaketin,

joka sisältää teorian lisäksi harjoitteita. Koulutuksen tietoperustaan kuuluvat toimintakokemusmenetelmien ideologiaan tutustuminen, ryhmän kehityksen vaiheet ja merkitys, ryhmämuodosteet ja ryhmän kaksoistavoite, ryhmätilanteiden aloittamisen, suhdeverkostot, roolit sekä ryhmän turvallisuuteen perehtyminen. Koulutuksen aikana puhutaan myös ohjaajuuden taidoista.

3.3 Pilottikoulutus ja mitä siitä opittiin

Pilottikoulutus järjestettiin 16. - 18.3.2011 Sääksmäen leirikeskuksessa. Koulutukseen osallistui 8 kurssilaista. Heistä 3 oli nuorisotyöntekijöitä, 2 lapsityön ohjaajaa, 2 toisen asteen ammatillista opettajaa ravintola-alalta ja 1 liikuntatieteen professori. Koulutukseen osallistujista 6 oli käynyt aiemmin Äxäri-ohjaajakoulutuksen. Heistä kaikki olivat omien aikaisempien koulutuksiensa aikana tutustuneet ryhmäyttäviin menetelmiin sekä ohjaajuuden taitoihin.

Ensimmäisenä päivänä käytännössä koettiin paljon ja tehtiin harjoitteita. Toinen koulutuspäivä aloitettiin teorialla ja päivän välissä tehtiin joitakin harjoitteita. Kolmas koulutuspäivä oli kokonaisuudessaan teoriaopintoja. Ryhmä oli innokas ja aktiivinen ja heillä oli suuri motivaatio oppia uutta. Keskustelua syntyi paljon, mikä auttoi osallistujia sisäistämään kokemaansa. Sääksmäen leirikeskus oli oivallinen paikka koulutuksen järjestämiseen, sillä puitteet antoivat paljon tilaa ja mahdollisuuksia erilaisten harjoitteiden vetämiseksi. Leirikeskuksen puolelta hoitui myös ruoka- ja majoitushuolto.

Koulutuksen intensiivisyys vei mukanaan. Koulutuksen ensimmäinen päivä oli täynnä toimintaa ja se sujui hyvin. Toisen päivän teoriaosuus ei ollut loppuun asti valmisteltu, joten aamupäivän osuus jäi sekavaksi. Toisen päivän iltapäivä sujui toiminnan merkissä perussuorituksena. Kolmas päivä oli kriittisen keskustelun ja hyvän pohdinnan ansiosta onnistunut. Toimintaa ja teoriaa oli sopivassa suhteessa. Päivien pituudet olivat sopivia. Ryhmä oli helposti innostuva joten motivointiin ei tarvinnut panostaa. Tämä helpotti suuresti kouluttajan työtä. Osallistujat sanoivat saavansa toimivia työvälineitä arkiseen työhönsä ryhmien parissa mikä kertoi, että koulutus oli täyttänyt sille asetetut tavoitteet.

RYHMIS -KOULUTUKSEN OHJELMA

ensimmäinen päivä

10:00 – 12:00	Tutustuminen (harjoitteita)
12:00 – 13:00	Lounastauko
13:00 – 14:30	Yhteistoiminta (harjoitteita)
14:30 – 15:00	Yhteistoiminta jatkuu (harjoitteita)
	Tunnepurku päivästä+ keskustelu

toinen päivä

9:00 – 12:00	Aloittamisen, tutustumisen ja yhteistoiminnan teoriat Joitakin yhteistoiminnallisia välipala harjoitteita
12:00 – 13:00	Lounastauko
13:00 – 14:30	Luottamus (harjoitteita)
14:30 – 15:00	Kahvitaloukko
15:00 – 17:00	Luottamus harjoitteiden tunnepurku Unelmaharjoitteiden ja luottamuksen teoria

kolmas päivä

9:00 – 12:00	Ryhmän dynamiikka, kehityskaari ja roolit ryhmässä, ohjaamisen teoria
12:00 – 13:00	Lounastauko
13:00 – 14.45	Omat rajat teoria Positiivinen vuorovaikutus (harjoite) Kurssin päättäminen

Kouluttajana opin uudelleen sen, miten tärkeitä on miettiä etukäteen harjoitteiden ohjeistukset ja erilaiset ongelmakohdat. Ulkona tehtäviin harjoitteisiin kului aika paljon valmistelu-aikaa, sillä maasto oli vierasta ja luonto oli vielä tehnyt lisähaasteensa maastoon. Lunta oli aika tavalla ja lapioidessa tuli hiki. Ohjaajan havaitsin, että toiminnallinen koulutus herättää usein osallistujassa paljon tunteita. Etukäteen huolella tehdyt valmistelut, kouluttaja asiantuntemus, aito läsnäolo ja kuuntelun taito sekä loistava ympäristö tuovat koulutukselle hyvät onnistumisen mahdollisuudet.

Ryhmis koulutuksesta näkyi se miten pienillä asioilla saadaan paljon onnistumisia aikaan. Ryhmis koulutuksen tulee toteuttaa niitä arvoja ja toimia samoin menetelmin, kun koulutuksessa opetetaan osallistujia omien ryhmänsä kanssa tekemään. Oma kokemus ryhmän jäsenenä olemisesta sekä harjoitteiden kokemisesta on tärkeitä, jotta voi käsittää miltä ohjattavista tuntuu silloin kun on itse ohjaajana. Tilaaja oli saanut positiivista palautetta ja koulutusta päätettiin jatkossa tarjota kerran vuo-

dessa ja tarvittaessa Ryhmis on mahdollista tilata Nuorten Keskus ry:ltä myös tilauskoulutuksena.

3.4 Osallistujien palaute heti koulutuksen jälkeen

Koulutuksen jälkeen osallistujilta kysyttiin avoimin kysymyksin seuraavaa palautetta: mistä pidit, mikä jäi harmittamaan, mikä auttoi oppimista, mikä vaikeutti oppimista, mitkä olivat kurssin hyödyt, mitä opit, millainen oli teorian ja käytännön suhde, mikä oli teoratiedon taso, ohjaajalle terveisiä sekä koulutuksen järjestäjille palautetta. Palaute kerättiin heti koulutuksen loputtua ja kaikki kahdeksan osallistujaa antoivat palautteen. Palaute kerättiin tyhjiin papereihin, kysymykset he näkivät luokan seinältä. Jokainen sai itse päättää antaako palautteen omalla nimellään vai nimettömästi.

Osallistujat olivat pitäneet sopivan pituisista päivistä ja tauoista, koulutuksen rakenteesta, ohjaajasta, ryhmäläisistä, koko kurssista, ilmapiiristä, kokonaisuudesta, ohjelmasta, paikasta, tunnelmasta, vastaanotosta, mahdollisuudesta kysyä ja keskustella ja siitä, että sai olla juuri sellainen kuin on. Harmittamaan kurssilaisia oli jäänyt se, että työhuolet olivat painaneet ja oli vaikea irrottautua arkisista askareistaan, että joutui lähtemään muutamaa tuntia ennen kurssin loppumista pois, ymmärsi koulutuksen idean vasta viimeisenä päivänä ja kurssin lyhyys. Yksi osallistuja olisi toivonut kokevansa yhden ohjaustuokion sellaisena kokonaisuutena, jonka voisi vetää suoran nuorten ryhmälle. Osaa vastaajista ei jäänyt harmittamaan mikään.

Oppimista koulutuksessa oli auttanut aiemmat vuorovaikutustaidot, vahva ohjaajaseenne, se ettei ollut liikaa odotuksia, aikaisemmat ryhmätoiminnan koulutukset, keskustelu ja mahdollisuus kysymyksien tekemiseen, iltapiiri, oma innostus ja asenne, muut kurssilaiset, turvallisuuden tunne sekä rentous. Sen sijaan oppimista vaikeutti toisinaan liian pitkät jaksot ilman taukoa, oma väsymys, arjesta irrottautumisen mahdottomuus, taululehtiölle kirjoitettujen asioiden puuttuminen materiaalista, aikaisemmat ajatukset, jotka lukkiuttivat mieltä.

Osallistujat kokivat koulutuksen hyödylliseksi ja siitä ajateltiin olevan apuja seuraavia tavoitteellisia ryhmiä käynnistettäessä. Hyötyinä nähtiin myös oma uusi innostuminen

ryhmäyttämiseen, keskusteluista sai paljon ajatuksia, opittiin uusia harjoitteita, sai teorian tietoa jo osaamistaan asioista sekä vahvistusta omalle ajattelumallille. Koulutuksesta koettiin olevan suora hyöty sellaisenaan työelämässä ja myös kollegoita innostaessa sekä työyhteisön ilmapiirin kehittymisessä.

Osallistujat olivat oppineet purkamisen ja prosessoimisen tärkeyttä, harjoitteiden ohjaamista, itsestä uusia puolia, rooleista uutta tietoa, Oppimisen kohta oli myös siinä, että kaikki ei toimi kaikille ryhmille ja osa kertoi saaneensa myös käytännön välineitä tunnepurun ja prosessoinnin vetämiseen. Harjoitteiden tekeminen eli ohjattavana oleminen koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi. Ohjaajan on hyvä tunnistaa millaista on olla harjoituksen osallistujana. Osallistujat oppivat uusia harjoitteita ja näkivät yhden tavan ohjaamiseen. Osa koki myös saaneensa teorian tietoa käytännön kokemuksensa tueksi.

Teorian ja käytännön suhde koettiin onnistuneeksi ja koulutuksen rakenne sujuvaksi kokonaisuudeksi. Materiaalin todettiin tukevan hyvin koulutusta. Osallistujat kokivat merkitykselliseksi sen, että ensin koettiin harjoitteita ja sitten puhuttiin teoriassa siitä mitä tehtiin ja miksi. Koettiin myös tärkeäksi se, että kouluttaja perusteli ohjaamistaan. Teoriatiedon tasoa pidettiin korkeana.

Ohjaajan tyylistä ja tavasta toimia pidettiin. Ryhmäläisillä oli turvallista ja helppoa olla koulutettavana. Kurssilaiset nauttivat ohjattavana olemisesta ja siitä, että harjoitteet ja koulutustilanteet olivat mietitty valmiiksi ja valmisteltu huolellisesti. Kouluttajan vahvuutena nähtiin taito luoda tukeva, salliva ja miellyttävä ilmapiiri, jossa jokainen koulutettava huomioidaan tasapuolisesti. Kouluttajaa pidettiin ammattitaitoisena, osaavana, mielenkiintoisena, energisenä, hauskana ja hyvänä opettajana joka osaa selkeästi antaa ohjeita ja kertoa teorian tietoa. Myös kouluttajan ryhmän ohjaamisen taitoja pidettiin hyvinä. Koulutuksen järjestäjältä toivottiin lisää saman tyylistä koulutusta ja saman kouluttajan koulutuksia. Myös muita Nuorten Keskus Ry:n kouluttajia kiitettiin ja toivottiin saman koulutuslinjan jatkumista. Erityisruokavalion ja -toiveiden huomioimisesta kiitettiin sekä hyvästä koulutuspaikasta. Koulutuksen järjestelyt olivat olleet toimivia ja riittäviä.

3.5 Kyselytutkimus osallistujille

Toinen palaute kysyttiin kaksi kuukautta koulutuksen jälkeen webropol –kyselynä. Tavoitteena oli saada kehittämisideoita sekä tutkia koulutuksen hyötyä osallistujan näkökulmasta. Kaikki kahdeksan koulutukseen osallistujaa vastasivat kyselyyn. Tutkimukseni on luonteeltaan kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa otantana ovat kaikki koulutukseen osallistuneet, eli tämä on kokonaistutkimus.

Kyselytutkimuksen haasteena on se, että ei ole mahdollista varmistaa miten vakavasti osallistujat ovat vastanneet kysymyksiin. Toisaalta ei ole myöskään varmuutta siitä miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat osallistujan näkökulmasta. Yksi haaste on myös se, että kyselytutkimuksessa ei voida olla varmoja siitä, miten perehtyneitä vastaajat ovat aihealueeseen. Myös lomakkeen laatiminen vie aikaa ja vaatii monenlaista tietoa ja taitoa. Toisaalta riskinä saattaa olla liian pieni vastaajien määrä. (Hirsmäki, Remes & Sajavaara 2002, 182).

Kyselytutkimuksen haasteista tässä kyselyssä ei ollut sitä vaaraa, että otos ei tietäisi asiasta, sillä he olivat osallistuneet intensiiviseen pilottikoulutukseen. Onneksi otoksesta kaikki vastasivat joten myös vastaajien joukko ei ollut liian pieni. Lomakkeen laatimisessa sain apua opinnäytteen tilaajalta, jotta kyselytutkimuksen tulos palvelisi myös heitä. Kuitenkaan ei voida olla varmoja siitä, että vastausvaihtoehdot olisivat olleet sopivia. Toisaalta vastaajilla oli mahdollisuus täydentää vastauksiaan avoimiin kysymyksiin. Koska vastaajille oli kerrottu kyselystä ja sen päämäärästä jo pilottikoulutuksessa, ja heidän sitoutumisensa oli korkealla tasolla, voidaan olettaa, että he vastasivat kysymyksiin pohtien ja asian vakavasti suhtautuen.

Tutkimuksen perusjoukko ovat kaikki tavoitteellisten ryhmien parissa työskentelevät ohjaajat. Koulutus on markkinoitu perusjoukolle, joista satunnainen määrä satunnaisen koulutuksen käyneitä ovat päätyneet ilmoittautumaan ja osallistumaan pilottikoulutukseen. Osallistujat ovat siis satunnainen joukko mahdollisista osallistujista, joten kyselytutkimus on tehty satunnaisotoksena. (Aaltola & Valli 2010, 115). Näin oli tämänkin kyselytutkimuksen suhteen. Jokaisella perusjoukkoon kuuluvalla olisi mahdollisuus kuulua otokseen. Koska otoksena on kahdeksan hengen joukko eli pilottikoulutukseen osallistuneet, on se varsin pieni, jotta kyseessä voisi olla edustava

otos. Kysely on kvantitatiivinen, koska kyselyssä mitataan määriä, vaikkakin se tähtää koulutuksen laadun parantamiseen. (Hirsjärvi ym. 2002, 166).

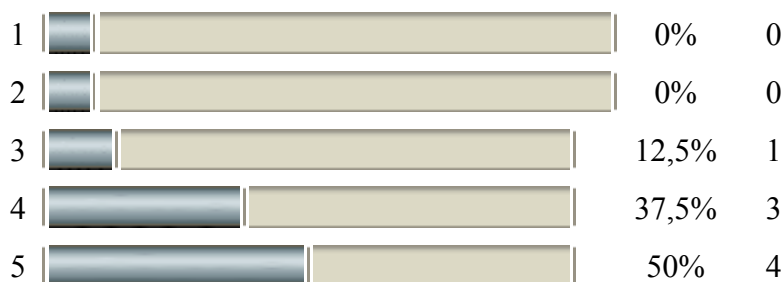
Kysely lähetettiin toukokuussa 2011 otokselle. Kaikki vastasivat kyselyyn. Otoksesta 2 on lapsityöntekijöitä, 3 nuorisotyön ohjaajia, 2 toisen asteen ravintolaoppilaitoksen opettajaa ja 1 liikuntatieteen tohtori. Otoksen kaikki jäsenet ovat naisia. Ikäryhmältään osallistujat ovat 28-53 -vuotiaita. Otoksen kaikki jäsenet ovat syntyperäisiä suomalaisia ja asuvat keski- tai eteläsuomessa. Otoksessa oli yhdet identtiset kaksoiset. Kaikki osallistujat ovat tällä hetkellä työssä, jossa he ohjaavat yksilöitä ja ryhmiä.

3.6 Kyselytutkimuksen tulokset

Ryhmis koulutus koettiin vastaavan odotuksia hyvin. Numeraalinen arviointi yhdestä (ei lainkaan) viiteen (täysin) toi keskiarvon 4,4. Koulutuksesta koettiin olevan suora hyöty työelämässä ryhmien ohjaustyössä, erityisesti uusien ryhmien käynnistämisessä. Kurssin ilmapiiri oli innostava ja oppiva, ja osallistujat kertoivat jo kurssilla, että heidän odotuksensa tuli täytettyä, joten en yllättynyt tästä tuloksesta.

Vastasiko Ryhmis koulutus odotuksiasi (1 = ei ollenkaan - 5 = täysin)

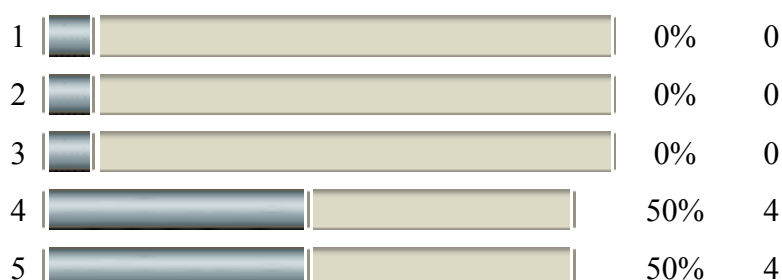
Kysymykseen vastanneet: 8 (ka: 4,4)



Yleisarvosanaksi koulutus sai kyselyn mukaan 4,5. Yleisarvosanassa arvioitiin koulutusta kokonaisuutena eli myös ennakkotietoa, majoitusta, ruokailuja, koulutuksen aikatauluja, sisältöjä jne. Olin iloinen, että koulutus kokonaisuutena sai korkeat tyytyväisyyspisteet. Koulutuspaikka loi loistavat mahdollisuudet ja puitteet sekä Nuorten Keskus Ry mahdollisti onnistumisen.

Yleisarvosana koulutuksesta? (1=huono - 5 = erinomainen)

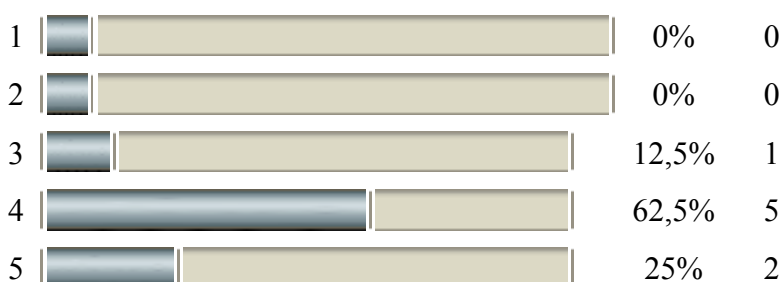
Kysymykseen vastanneet: 8 (ka: 4,5)



Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin koulutuksen hyötyä omaan työhön. Koulutuksesta koettiin olevan hyötyä ja keskiarvoksi tuli 4,1. Olin iloinen, että osallistujat voivat hyödyntää saamaansa omassa työssään. Useat osallistujista sanoivat, että he kokivat saavansa sanat ja teorian sille, mitä ovat jo aiemminkin tehneet. Ammattikoulun opettajat totesivat saavansa perusteluja, joilla voisivat motivoida myös kollegoi- taan käyttämään Ryhmis-menetelmiä työssään.

Oliko koulutuksesta hyötyä työhösi? (1 = ei ollenkaan - 5 = todella paljon)

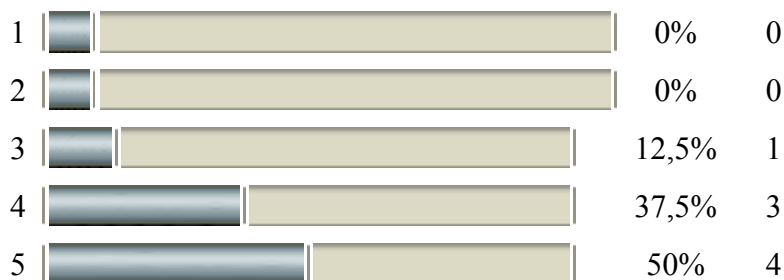
Kysymykseen vastanneet: 8 (ka: 4,1)



Koulutuksen tietoperustaa sai arvosanan 4,4. Teoriatiedon koettiin olevan mielenki- noista ja perusteltua. Erityisesti osallistuja pitivät siitä, että sai kysyä ja kyyseenalais- taa. Olin iloinen, että valitsemani tietoperusta oli myös osallistujien mielestä hyvää.

Millainen oli koulutuksen asiasisällön tietopohja? (1 = todella huono 5 = erinomainen)

Kysymykseen vastanneet: 8 (ka: 4,4)



Tekemäni materiaali eli kurssin tietoperusta oli viidennen kysymyksen aiheena. Osallistujat arvioivat ulkoasua, asiasisältöä, jäsentelyä, hyödynnettävyyttä sekä yhtenevyyttä koulutuksen kanssa. Materiaali sai kokonaisarvosanan 4,1, mikä ilahdutti kirjoittajaa. Materiaalia oli tarkoitus parantaa seuraavaa koulutusta varten ja jo pilottikoulutuksen aikana keskustelimme siitä mitä osallistujat jäivät kaipaamaan. Parannus voisi mahdollistaa sen, että asiasisältö ja hyödynnettävyys kasvaisivat. Ulkoasua voisi myös siistiä ja jäsentelyä miettiä, jotta se olisi asiakasystävällisempi.

Mitä mieltä olet saamastasi materiaalista? (1 = huono - 5 = erinomainen)

Kysymykseen vastanneet: 8

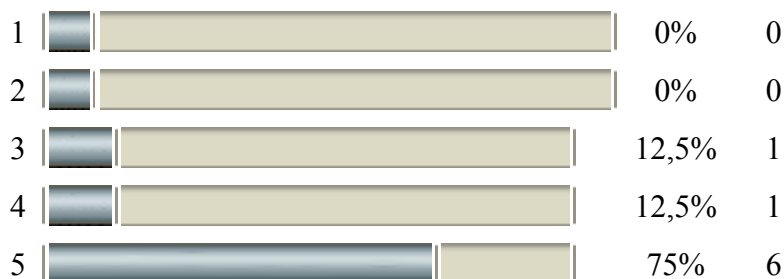
	1	2	3	4	5
a) ulkoasu (ka: 3,875; yht: 8)	0%	0%	12,5%	87,5%	0%
	0	0	1	7	0
b) asiasisältö (ka: 4,125; yht: 8)	0%	0%	12,5%	62,5%	25%
	0	0	1	5	2
c) jäsentely (ka: 4,25; yht: 8)	0%	0%	25%	25%	50%
	0	0	2	2	4
d) hyödynnettävyys työssäsi (ka: 4; yht: 8)	0%	0%	25%	50%	25%
	0	0	2	4	2
e) yhtenevyys koulutuksen kanssa (ka: 4,25; yht: 8)	0%	0%	12,5%	50%	37,5%
	0	0	1	4	3
ka: 4,1; yht: 40	0%	0%	17,5%	55%	27,5%
	0	0	7	22	11

Opinnäytetyön eli Ryhmis -koulutuksen tilaaja toivoi saavansa markkinointiin apua kyselytutkimuksestani ja näin ollen kysyttiin myös kenelle osallistujat suosittelisivat

koulutusta. Nuorten Keskus Ry sai vahvistusta markkinointiinsa, jossa voi todeta, että 75% koulutuksen käyneistä suosittelisi koulutusta todella mielellään ryhmien parissa työskenteleville.

Suosittelisitko koulutusta ryhmien parissa työskenteleville? (1= en ollenkaan - 5 = todella mielelläni)

Kysymykseen vastanneet: 8 (ka: 4,6)



Avoimessa kysymyksessä kysyttiin kenelle osallistujat suosittelisivat koulutusta. Vastaajat kirjoittivat että kaikille opettajille ja nuorten kanssa työskenteleville, rippikoulu-ryhmien ohjaajille, kerhojen ja muiden harrasteporukoiden ohjaajille, kaikille ryhmä- ja vuorovaikutustaidoista kiinnostuneille, nuorten, aikuisten ja ikäihmisten parissa työskenteleville. Koulutus todettiin olevan hyvää perusopetusta ryhmätyöskentelystä mutta toisaalta se antaa myös näkökulmia jo enemmän ryhmäytäneille työntekijäryhmille.

Toinen avoin kysymys keräsi kehittämisideoita Ryhmis koulutukseen. Osa vastaajista vastasi, että ei osaa sanoa sillä koulutus oli uutta ja erinomaista ja vastaavanlaista toivoisi kokevansa lisää. Syvennystä voisi lisätä ja myös jatkokurssia toivottiin. Yksi osallistuja toivoi muutamaa harjoitetta lisää, ehkä jopa päivän pidempää kurssia. Toiveissa oli myös alkuun lisää teorial tietoa, jotta käytäntö saisi hyvän pohjan. Suurin osa teoriasta koettiin kuitenkin hyväksi kokemuksen jälkeen. Vastaajat toivoivat myös, että huomioidaan ne, kenelle ryhmätyöskentely on outo käsitä ja työskentelytapa lisäämällä tietoperustan alkeita ryhmän toimimisesta. Osallistujat toivoivat materiaaliin auki kirjoitettuja esimerkkejä parin tunnin ryhmäytyksestä harjoitteiden ohjeistuksineen. Materiaaliin eli tietoperustaan toivottiin myös punaisen langan kirkastamista ja asioiden selkeämpää ilmaisua, jotta ei synny väärinkäsityksiä sekä harjoit-

teiden ohjeistuksia. Yksi vastaajista kirjoitti, että piti todella paljon koulutuspäivien rakenteesta mutta toivoi vielä jotakin pimeässä tehtyä harjoitetta.

Kolmas avoin kysymys antoi kyselytutkimukseen osallistuneille mahdollisuuden antaa palautetta kysymyksellä, mitä muuta haluaisit sanoa. Koulutuksen toiminnallisuudesta pidettiin ja siitä, että osallistuja joukko oli sata prosenttisesti mukana kaikissa harjoitteissa. Osallistujien heterogeenisistä ammattitaustoista, kokemuksista ja ajatuksista pidettiin ja siitä, että sai kysyä ja kyseenalaistaa. Osallistujat totesivat myös sen, että koulutuksesta saa parhaan irti, kun itse osallistuu täysillä. Koulutuksesta oltiin kiitollisia ja se oli osallistujien mielestä hyvin rakennettu ja ohjattu. Koulutus koettiin hyödylliseksi ja avaavan tietoperustaa jo tuttujen harjoitteiden taustoista. Osallistujat kokivat saaneensa paljon uutta tietoa ja käytännön harjoitteita. Kouluttajana sai positiivista palautetta siitä, että ohjauksessani oli helppoa olla. Olin toiminut osallistujien mielestä varmasti ja luotettavasti. Toimintani oli luontevaa, suunniteltua ja osallistujat huomioivaa. Olin ”ihana” ja heittäydyin täysillä mukaan. Uskoani omaan asiaani arvostettiin ja sitä, että annoin itsestäni paljon. Yksi osallistuja kertoi koulutuksen innoittamana ottaneensa käyttöön osia Ryhmiksestä uuden rippikouluryhmänsä kanssa. Koulutuksen antia kiitettiin.

4 RYHMIS KOULUTUKSEN TIETOPERUSTA

Ryhmiksen tietoperusta jakaantuu seuraaviin osa-alueisiin: Toimintakokemusmenetelmät, ryhmän kehityskaari, ryhmämuodosteet, ryhmätilanteen aloittaminen, ryhmän suhdeverkosto, roolit ryhmässä, ryhmän turvallisuuden taso ja ohjaajan rooli. Ryhmis perustuu ajatukseen jossa toiminnallisissa harjoituksissa koetuista tunteista ja kokemuksista voidaan oppia elämisen taitoja, muun muassa ryhmässä toimimisen taitoja. Samalla jokainen saa itsensä kokoisen paikan ryhmästä, turvallisen tilan, jossa voi olla oma itsensä. Matalalla sosiaalisuudella varustetut voivat osallistua tavallaan ja tuoda ryhmän käyttöön myös muita taitojaan kuin sosiaalisuuden. Vastaavasti korkean sosiaalisuuden omaavat voivat oppia toisilta muita tärkeitä taitoja. Jotta myös matalalla sosiaalisuudella varustetut pääsevät ryhmädynamiikkaan mukaan tulee heille järjestää sellaisia leikki-tilanteita, missä he kokevat olevan hauskaa (Keltikangas-Järvinen 2010, 46). Tästä on ryhmäyttämisessä kyse.

Ihminen tarvitsee ryhmiä oppiakseen itsestään. Jo varsin pienenä, noin kolmen vuoden iässä, ihminen pystyy toimimaan sosiaalisesti ryhmissä. Ihminen tarkkailee omaa toimintaansa suhteessa toisten toimintaan. Muut ryhmän jäsenet toimivat ihmisyyden peileinä. Identiteetti vahvistuu tiedosta, jota saa tarkkailemalla muiden käytöstä itseään kohtaan. Tästä syystä ihmisellä on perustarve kuulua ryhmään ja ryhmiin. Ryhmiksessä tarkkaillaan ryhmän toimimista prosessina niin ryhmän kuin yksilöidenkin kannalta. Olennaisen tärkeitä on turvallisuus, niin henkinen kuin psyykinenkin.

Yksilöiden muodostaessa ryhmää on jokainen ryhmä myös yksilönsä – kahta samanlaista ryhmää ei voi olla olemassa. Ihmisyydessä ja erilaisuudessa on suuri rikkaus. On tärkeitä, että saamme turvallisesti kokea tätä rikkautta. Ryhmän käynnistyminen vie aikaa. Jokainen ryhmä tarvitsee toimiakseen ensin tutustumisvaiheen. Jotta ryhmä pääsisi hivenen nopeammin rakentamaan toimintavaiheeseen, ja näin haluttuihin tavoitteisiin, voidaan tutustumisprosessissa ja ryhmän käynnistymisessä auttaa. Tätä apua kutsutaan ryhmäyttämiseksi, näin yksilöistä tehdään ryhmä. Ryhmän toimintakyky perustuu tutustumisen asteeseen eli samalla turvallisuuden tunteen määrään. Koska kyseessä on yksilöiden muodostama ryhmä, tutustuminen on myös aina yksilöllistä!

Ryhmis materiaali avaa joitakin ryhmäyttämiseen ja ryhmän toimimiseen liittyviä kokemuksen kautta opittuja asioita. Materiaali ei sisällä mitään tarkkaa ohjelmaa, miten jokin ryhmä tulisi ryhmäyttää, sillä eri ryhmille voi olla tarkoituksenmukaista järjestää erilaista toimintaa. Teoriapaketti antaa ajatuksia siitä miten tutuista harjoitteista voisi rakentaa joka ryhmälle omannäköisen ja tarkoitukseen sopivan aloituskokonaisuuden.

4.1 Toimintakokemusmenetelmät

Toiminnallisia menetelmiä on käytetty ryhmien ohjaamisessa apuna jo antiikin ajoista lähtien. Partiolaiset Robert Baden-Powelin johdolla ottivat toiminnallisuuden systemaattisemmin käyttöön. Kurt Hahn toi elämyspedagogiaan omaa lisänsä 1990 luvulla kehittäessään maaseutukouluja Saksaan ja Englantiin. Suomessa on monenlaisia elämyspedagogian kulttuureja, joista Mikko Aallon sanoittamat toimintakokemusmenetelmät ovat yksi. Aalto on koonnut ja kehittänyt harjoitteita lähinnä nuorille elämisen taitoja opettaakseen. Aalto on kirjoittanut useamman teoksen ja harjoitekirjan toimintakokemusmenetelmistä. (Aalto 2000, 7.).

Toimintakokemusmenetelmien ydin on siinä, että toimintaa ei tehdä toiminnan takia, vaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Tekeminen eli toiminta on noin kolmasosa ohjelmasta, joka täydentyy tunnepurulla ja sen jälkeen prosessoinnilla eli taitojen siirtämisellä arkielämään. Toiminnan tarkoituksena on synnyttää tunteita. Tunnepurussa nimetään ja tunnistetaan tunteita. Ja prosessoinnissa pohditaan mitä kokemuksesta voi oppia. Näin opetellaan elämisen taitoja, samalla muodostetaan turvallisia ryhmiä ja jokainen oppii jotakin uutta itsestään ja muista ryhmän jäsenistä. (Aalto 1998, 8). Purku ja prosessointi ovat tärkeä osa toimintaa, toisinaan prosessointi on tavoitteellisen ryhmän asiataavoitteeseen pääsemistä. Purun merkitys kasvaa, kun harjoitusten intensiteetti kasvaa. Tutustumiseen tähtäävissä harjoitteissa tunnepuruksi riittää kevyempi tunteiden läpikäynti. (Aalto 1998, 31)

Toimintakokemusmenetelmät pitävät sisällään monenlaisia harjoitteita, joita voi itse muokata ja kehittää lisää. Ideologian oivallettuaan voi minkä tahansa harjoitteen muokata toiminta-ajatuksen mukaiseksi.

Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan ryhmäyttämisen ja ryhmän kiinteytymisen lisäksi olla myös laajempia tavoitteita. Toiminta sopii niin lyhyt- kuin pitkäikäisillekin ryhmille. Perusajatuksena on se, että ryhmällä on jokin tavoite, jota kohden se on menossa. Tavoitteena voi olla vaikkapa rippikoulun käyminen, opiskeluiden suorittaminen, päiväkerhossa turvallisesti viihtyminen, sururyhmässä turvallisesti vertaistuen kokeminen jne. (Aalto 1998, 8).

Harjoitteita tehdään sarjoina. Aloitetaan intensiteetiltään pienemmistä intensiteetin kasvaessa harjoitteiden edetessä. Useat intensiteetiltään vaativammat harjoitteet tarvitsevat toimiakseen lämmittelyn. Sarjoina tehdessä voi valita erilaisia harjoitteita, jolloin osallistujien vahvuudet tulevat helpommin esiin. Toimintakokemusmenetelmisessä on tärkeätä, että osallistujilla ei ole tekemispakkoa. Harjoitteen voi jättää väliin tai osallistuja voi toimia toisenlaisessa roolissa harjoitteen ajan. Nuorten ryhmien kanssa on hyvä sanoa ääneen, että jokaisella on osallistumisoikeus, mutta ei tekemispakkoa. Jokainen osallistuja on silti läsnä harjoitteita tehdessä, mutta jokaisella on oikeus osallistua tekemiseen tavallaan. Jokaisella meistä on asioita, jotka koemme no-laaviksi tai muutoin emme tahdo muiden nähden osallistua sellaiseen tekemiseen. Pakottomuus luo myös positiivista ilmapiiriä ja näin madaltaa osallistumisen kynnystä.

Yksilölle kokemus yhteisöstä ja yhteisöllisyydestä pohjautuu ennen kaikkea subjektiivisiin kokemuksiin, hänen tunnemaailmaansa sekä siihen miten häntä arvostetaan. Yksilöt saavat yhteisöistä elintärkeää yhteisöllisyyden tunnetta, joka mahdollistaa oppimista. Mikäli yksilö jää yhteisön ulkopuolelle on pettymys suuri. (Karila & Alasuutari & Hännikäinen & Nummenmaa & Rasku-Puttonen 2006, 164-165). Toimintakokemusmenetelmiin pohjautuva Ryhmis tukee tätä ajatusta. Ryhmiksessä pyritään vahvistamaan positiivisia yhteisöllisiä kokemuksia turvallisesti, jotta jokainen voi kokea olevansa arvokas ja näin oppia elämisen taitoja. Elämisen taitoihin ajatellaan kuuluvan arkiset taidot tiskaamisesta virastossa asioimiseen, käytöstavat, ongelmaratkaisutaidot sekä viestintätaidot (Aalto & Pikkarainen 1994, 9).

4.2 Ryhmän elinkaari, ryhmämuodosteet ja kaksoistavoite

Jokainen ryhmä käy läpi kehityksen kaaren, joka alkaa Tucmanin teorian mukaan muotoutumisvaiheesta, josta siirrytään kuohuntavaiheen kautta normittamisvaiheeseen. Vasta näiden kolmen vaiheen jälkeen päästään toteuttamisvaiheeseen. (Niemistö, 1998, 161). Toisinaan ryhmä saattaa palata uudelleen kuohuntavaiheeseen, mikäli ryhmässä tapahtuu muutoksia tai jos esimerkiksi kaikki eivät ole jokaisessa kokoontumisessa paikalla. Uusia kehitysvaiheita saattavat aiheuttaa myös ulkoisten tekijöiden muutos esimerkiksi kokoontumispaikan vaihdos. Ryhmän ohjaajan tai osallistujien vaihtuminen käynnistää aina ryhmän kehittymisvaiheet uudestaan. Ryhmä oppii jokaisesta prosessista ja se vauhdittuu kerta toisensa jälkeen. Muotoutuminen käydään pikaisesti läpi joka kerta, kun ryhmä uudelleen kokoontuu. Ryhmäläisille väliaikoina tapahtuneet asiat kun kasvattavat ja kehittävät ryhmäläisiä ja näin ollen myös ryhmää. Ryhmän kehitysvaiheet ovat tiedostamattomia ja tapahtuvat automaattisesti vuorovaikutuksen seurauksena. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 95).

Toteuttamisvaiheen jälkeen jokainen ryhmä käy läpi myös erovaiheen. Tämä voi olla toisille ryhmille kipeä ja pitkä prosessi. Mikäli ohjaaja ei ota ryhmän lopettamista huomioon, voi jollekin jäädä ryhmän tunnetila vahvasti elämään ja haittaamaan hänen arkista toimintaansa. Saman toiminnan lamauttamisen saattaa aiheuttaa jokin voimakkaita tunteita herättänyt harjoite, joka jää purkamatta eli tunnetilat jäävät läpikäymättä.

Ryhmän kehitys on yksilöiden kasvua. Kasvu on jotakin, joka tähtää lopputulokseen, eli se on tavoitteellista toimintaa. Kasvu usein edellyttää, että sitä autetaan eli ympäristössä on myönteisiä kasvuvirikkeitä. Kasvu on usein hidasta ja sitä ei pidä kiirehtiä. Kasvu on myös monitasoista ja sitä tapahtuu erialueilla ja erilaisessa tahdissa. Kasvu tapahtuu usein huomaamattamme, tiedostamattamme ja vasta myöhemmin huomaamme sen tapahtuneen. (Hirsjärvi & Huttunen 1995, 43). Ryhmäprosessi on yksilöiden kasvua yhtenäiseksi ryhmäksi.

Näin ollen huomataan, että ryhmäytämisen merkitys kasvaa, tavoitteiden myötä. Jokaiselle ryhmällä on niin kutsuttu kaksoistavoite toiminnassaan. Toinen tavoite vastaa yksilön sosiaalisuuden tarpeeseen ja toinen konkreettisen tekemisen tarpeeseen.

Tuo sosiaalinen tarve on tunnetavoite. Jokainen yksilö toivoo kuuluvansa johonkin ryhmään, jonka toiminnasta hän saa mielihyvää ja yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Konkreettisen tekemisen tarve on asiataavoite eli tehtävä miksi ryhmä on olemassa esimerkiksi lukion suorittaminen. (Niemistö, 1998, 35).

Ryhmän olemassaolon syy määrittelee sen millaisesta ryhmästä on kyse. Erilaisia ryhmämuodosteita ovat; yhteisö, tavoitteellinen ryhmä, satunnainen ryhmä ja sosiaalinen verkosto. Usein ryhmäytettävissä ryhmissä on kyse tavoitteellisen ryhmän toiminnasta. Toisinaan ohjattavana saattaa olla myös satunnainen ryhmä, joka on koolla vain muutaman kerran sattumalta ilman sen tarkempaa tavoitetta. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 41).

Tavoitteellisella ryhmällä on yhteinen tavoite, miksi toimitaan ja ollaan koossa. Esimerkiksi tavoitteena voi olla rippikoulun käyminen tai toiminnalliseen kerhoon osallistuminen. Päämäärätietoisuus on keskeinen piirre tavoitteellisessa ryhmässä. Toisinaan se on niin sulautunut yhteiskuntaan, ettei sitä mielletä ryhmäksi. Esimerkiksi Suomen hallitus on tavoitteellinen ryhmä. Ryhmä on väline, jolla päästään tavoitteisiin, ei itse tarkoitus. Tavoitteellisen ryhmän toiminnalla on asiakkohtaiset ja/ tai ajalliset rajat toimintaan. Tullakseen toimivaksi ryhmäksi on ryhmän saatava oma aikansa eri vaiheiden läpikäymiseen – tehokkuus ei ole nopeutta vaan tarkoituksenmukaisuutta. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 51).

Yhteisöt ovat ihmiselle historiallisesti elintärkeitä ja selviytymisemme edellytys. Traditionaalinen yhteisö on huolenpito- tai toiminnallinen yhteisö. Yhteisön merkitys on nyky-yhteiskunnassa muuttunut ihmisten elinolojen muuttuessa. Yhteisöjä ovat perheet, työ- ja asuinyhteisöt. Historiassa suku on muodostanut tärkeän yhteisön, jolla on ollut voimakas tuki yksilöille. Asuttiin samalla kylällä ja yhteisvastuullisesti hoidettiin perheen ja suvun asioita. Yhteisöllisyyden kokeminen ja yksilöiden välinen sopimuksellisuus on merkityksellistä ihmiselle ja ihmisyyden kehittymiselle. Yhteenkuuluvuuden tunne voi jäädä pelkän tietoisuuden tasolle, ilmenemättä toiminnassa ja silti se on yksilöä tukevaa. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 44).

Sosiaalinen verkosto on yksilöllinen toiminnan kenttä, jossa yksilö elää, toimii ja on. Tämä verkosto voisi olla myös potentiaalinen ryhmä. Toisinaan verkostot tapaavat

juhlissa tai muissa yksilön järjestämistä tapahtumissa. Verkostossa eri ihmiset liittyvät toisiinsa tietyn kriteerin perusteella. Ihmisistä muodostuu ketjuja ja ryhmittymiä. Jokaisen sosiaaliseen verkostoon kuuluvat ihmiset, joiden kanssa on elämässään tekemisissä. Verkoston merkitys korostuu tukea tarvittaessa – hädässä ystävää tunnetaan. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 60).

Satunnainen ryhmä syntyy ihmisten tullessa tilapäisesti ja sattumalta tekemisiin toisensa kanssa. Tavoitteet toiminnalle ovat yksilöllisiä ja saattavat poiketa paljonkin toisistaan. Esimerkiksi hississä samaan aikaan olevat ovat satunnainen ryhmä. Mikäli matka sujuu turvallisesti ryhmä jää satunnaiseksi jokaisen tavoitellessa omaa tavoitettaan eli kerrostaan. Mikäli ryhmään kohdistuu jokin uhkatekijä, vaikkapa hissi jää kerrosten väliin, syntyy ryhmästä välittömästi tavoitteellinen ryhmä – miten päästä hissistä pois. Olosuhteet ohjaavat satunnaisen ryhmän toimintaa. Nykyaika suosii satunnaisia ryhmätilanteita ja yksilöllisyyttä. Sitoutumattomuus on tyypillistä satunnaiselle ryhmälle, sillä se on ainutkertainen. Näennäisläheisyys ja itsensä kärjistetty esittäminen liittyvät satunnaiseen ryhmään. Hississä ei ole tapana muiden matkustajien kanssa keskustella. Satunnainen ryhmä on myös kahvilassa sattumalta kahvilla samaan aikaan olevat tai vaikkapa linja-autossa matkustajat. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 55).

4.3 Ryhmätilanteiden aloittaminen

Ryhmätilanteen aloittaessa tärkeätä on turvallisuuden tunteen synnyttäminen. Sellainen ilmapiiri, jossa kenenkään ei tarvitse pelätä ja jokainen voi itse vastata toimistaan on ryhmän toimimisen kannalta ensiarvoisen tärkeä. Tavoitteena ryhmää aloittaessa on myös arvostavan ilmapiirin synnyttäminen. On tärkeätä, että jokaisella on merkitystä ja jokaisesta välitetään tasavertaisesti. Aloittamisen aikana ryhmäläisten ajatukset pyritään siirtämään läsnä olevaan ryhmään. Tämä mahdollistaa turvallisen toiminnan. Aloituksessa luodaan ryhmälle normit ja sovitaan menettelytavoista. Ryhmälle muodostuneita normeja on haasteellinen muuttaa ryhmän elinaikana. Jo opittu normi ja käytösmalli toistuu ja jatkuu koko ryhmän olemassa olon ajan. Tämän takia on ensiarvoisen tärkeätä se minkälaisen mallin ohjaaja antaa – ohjaajan mallin pohjalle normisto rakentuu.

Ryhmän aloittamisen merkitys on suuri jatkoon sujumisen kannalta. Jännitystä pyritään purkamaan lisäämällä tietoa. Osallistujan on turvallista osallistua, kun se tietää missä raameissa toiminta etenee. Tietoa on kuitenkin turha antaa liikaa. Jos etukäteen kerrotaan kaikki mikä on tulossa, voi syntyä turhia jännityksiä. Esimerkiksi ohjaaja on voinut kertoa, että tulossa on ”Röh-viesti”. Osallistuja kuvittelee mielessään ”Röh-viestin”, ei pidä kuvitelmastaan ja suhtautuu negatiivisesti tulevaan ohjelmaan eikä koe oloaan turvalliseksi. Toisaalta ohjaajalla ei tarvittaessa ole enää mahdollista vaihtaa ohjelmaa, kun on jo ”tullut luvanneeksi Röh-viestin”. Olennaista on huomata mikä tieto helpottaa osallistujaa ja mikä ei.

Huolellinen suunnittelu varmistaa toimivan ja tavoitteellisen ryhmän käynnistämisen. Ohjaaja huomioi millainen ryhmä on tulossa toimimaan, mitkä ovat toiminnan tavoitteet, mitä harjoitteita valitaan, mitä varasuunnitelmia on, millaiset tilat ovat käytössä sekä pohtii tarkasti kaikki yksityiskohdat. Tilat ovat etukäteen järjestely, tarvittavat materiaalit on otettu valmiiksi esille, ohjeistus on opettelu ja ohjaaja tietää mitä on tulossa ja miksi. Ryhmän vastaanottamiseen kiinnitetään huomiota. Ohjaaja ottaa henkilökohtaisen ensikontaktin jokaiseen. Hän on aidosti läsnä ja ryhmän käytettävissä. Yksilö hakee ryhmään kuulumisen tunnetta ja sitä, että tulee hyväksytyksi juuri sellaisena kun on. Tärkeätä on myös se, että jokaista osallistujaa kutsutaan hänen itsensä ilmoittamalla nimellä. Toisten antamat lempinimet eivät aina ole mieluisia.

Osallistujalle on hyvä antaa aluksi aikaa katsella rauhassa ympärilleen. Tilanteen turvallisuutta helpottavat taustamusiikki, jokin katseita kiinnittävä asia sekä vapaus valita istumapaikkansa. Ohjaajat kertovat itsestään, paikasta, jossa ollaan ja tulevista tapahtumista. Tämä lisää turvallisuutta. Tärkeätä on myös, että osallistujille on mahdollisuus antaa itsestään haluamansa vaikutelma. On varottava nolaamista tai liiallista esille nostamista. Jotta toiminta pääsee käyntiin, on tärkeätä, että osallistujat pääsevät purkamaan tulotunteitaan. Kun on saanut kertoa mistä on tulossa ja millaisin tuntein pystytään keskittymään tulevaan. Samalla ohjaaja saa tietoa ryhmän tunnetilasta. Tästä lähtee ryhmän muodostuminen käyntiin.

Aluksi on hyvä vapauttaa tunnelmaa vaikkapa vauhdikkaalla toiminnalla. Ensimmäisenä harjoitteena on hyvä olla esimerkiksi leikki, jossa on riittävä tempo jolloin kel-

lään ei ole aikaa tarkkailla toisia tai miettiä miltä itse näyttää. Toiminta poistaa jännitystä. Ryhmän aloituksessa on tärkeitä tehdä jotain yhteistä, integroida jokainen ryhmän jäsen toimintaan mukaan. Yksilöistä tulee näin ryhmä. Tähän integroimiseen yksi väline on Ryhmiksen esittelemä toimintakokemusmenetelmiin pohjautuva ideologia, joihin pohjautuvat harjoitteet vahvistavat ryhmään kuulumisen tunnetta. Ensimmäisen kokoontumisen aluksi on hyvä myös sopia pelisäännöistä ja käytännön järjestelyistä. Tärkeitä sovittavia asioita ovat luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus, itsestä huolehtiminen, ruokailut, tauot, välttämättömät aikataulut, yhteiset toimintatavat, eli mitkä ovat ne normit, joilla tämä ryhmä yhdessä toimii? Jokaisella osallistujalla saattaa olla eri käsitys siitä mikä on hyväksyttävää ja toivottavaa. Tärkeitä on, että säännöt ja normit sanotaan ääneen, jotta jokaisella on mahdollisuus niiden noudattamiseen. Yhteisiin sääntöihin on helpompi sitoutua, jos pääsee itse niihin vaikuttamaan. Ohjaajan on äärimmäisen tärkeitä kuulla ryhmän ajatuksia säännöistä. Mikäli aika antaa myöden on säännöt hyvä tehdä osallistavalla otteella, silloin myös ohjaaja voi kertoa mikä on toiminnan ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta tärkeitä. Usein nuorten ryhmät tekevät itselleen tiukemmat säännöt kuin aikuiset osaisivat odottaa. Pelisäännöissä on hyvä näkyä se että osallistujilla on osallistumisoikeus, ei tekemisen pakkoa.

Mikään juttu ei toimi kahdella ulkoisesti samankaltaisellakaan ryhmällä samalla tavalla. Niinpä erilaisille ryhmille pitää miettiä erilainen aloitus. Eniten varmasti vaikuttavat ryhmäläisten ikä ja ryhmän koko. Ohjaajan on tärkeitä tiedostaa, mitä prosesseja aloittavassa ryhmässä on meneillään. Näitä prosesseja voi oppia tunnistamaan lukemalla alan kirjallisuutta, tutkimalla omaa toimintaansa ja omia tunteitansa eri ryhmässä ryhmäläisenä toimiessa. Karkeasti ottaen voinee sanoa, että yleensä ihmisiä jännittää vieraassa ryhmässä, ryhmän jäsenet etsivät omaa rooliaan suhteessa muihin, ja normit alkavat muodostua.

4.4 Ryhmän suhdeverkosto

Ryhmäyttämisen myötä ryhmään syntyy ja kasvaa erilaisia suhteita. Ryhmän jäsenet toimivat toistensa kanssa erilaisilla tasoilla ja eritavoin. Muodostuneita suhteita voidaan tarkastella vuorovaikutuksen, vallan, roolien, normien tai tunteiden näkökulmasta. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 116). Suhdeverkostolla tarkoitetaan näiden eri näkökulmien yhdistelmää.

Suhdeverkosto vuorovaikutuksen näkökulmasta katseltuna kertoo miten ryhmä on ratkaissut vuorovaikutuksen ja toiminnan edellyttämän yhteydenpidon kysymykset. Tilannekohtaisesti vuorovaikutukseen voidaan vaikuttaa vaikka istumajärjestyksen muutoksella. Tarkkailemalla vuorovaikutusta ohjaajalle paljastuu ryhmän viestintäväylät; kuka viestii kenellekin ja mitä, kuka ymmärtää ketäkin ja niin edelleen. Kommunikaatiota eli vuorovaikutusta voidaan tietoisesti opetella, mikäli siihen on tarvetta. Ohjaajalla on mahdollisuus huomata yksin jäävät ja suulaat sekä eri tilanteiden vuorovaikutuksiin liittyviä erityispiirteitä. Ryhmässä toimimisen kannalta ei ole olennaista se, että kaikki vuorovaikuttavat yhtä paljon ja kaikkien kanssa vaan se, että jokainen tulee kuulluksi. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 126).

Vallan näkökulmasta suhdeverkostoa tarkkaillessa on hyvä muistaa, että valta on vaikuttamismahdollisuus ja siihen kuuluu kyky tai ainakin mahdollisuus saada muut ihmiset toimimaan halutulla tavalla. Ohjaaja voi tarkkailla millainen on ryhmän johtajuus ja onko olemassa alajohtajuutta tai piilojohtajuutta. On hyvä muistaa, että sisäinen valtataistelu lukkiuttaa kommunikaatiota, tuottaa klikkiytymistä, kärjistää ja yksipuolistaa rooliodotuksia ja vähentää viihtyvyyttä. Hiljaisuus on ryhmän tiedostamaton vallankäyttöä. Ohjaajan on hyvä osata tunnistaa ja käsitellä hiljaisuuden syitä. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 125).

Suhdeverkostoa tarkkaillessa roolien näkökulmasta on hyvä huomata, että roolit ovat lähes poikkeuksetta, sekä omalla toiminnalla hankittu, että toisten odotuksillaan asettamia. Roolien jakautuminen riippuu jäsenten henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten itsetunnosta ja motivaatiosta. Monipuolinen roolivalikoima on mahdollisuus joustavaan ryhmätoimintaan. Yhteisten voimavarojen ja joustavuuden edistämiseksi roolit tulee pitää dynaamisina. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 119).

Normien näkökulmasta suhdeverkostoa katsottaessa on hyvä huomata, että normit voivat olla virallisia tai epävirallisia. Ryhmässä tapahtuu jatkuvasti tiedostamatonta ja tietoista norminmuodostumista. Normi on vuorovaikutuksen muoto, jonka avulla ryhmä saa jäsenensä toimimaan yhden mukaisesti. Ryhmän jäsenten tulee työstää itselleen juuri omaa toimintaansa parhaiten edistävä normisto. Normien mukaisen toiminnan tulee perustua valintaan eikä mukautumiseen. Alussa muodostuneita normeja voi olla vaikea muuttaa myöhemmin. Ohjaajalla on tärkeä merkitys normien muodostumisessa. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 121).

Tunteiden näkökulmasta suhdeverkostossa vaikuttavat ryhmän jäsenten keskinäiset tunteet, hyväksyntä, torjunta, kiintymys ja vastenmielisyys. Ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisen kokemusta haetaan ja samalla viihtymisellä on suuri merkitys. Tunnesuhteet toimivat verkkomaisesti. Jokaisen omat tunnetilat vaikuttavat ryhmätilanteissa tunnesuhteisiin vahvasti. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 129).

Suhdeverkostoja tarkkailemalla ohjaaja saa paljon tietoa ryhmästä ja ryhmän toiminnasta. Ohjaaja voi tarvittaessa puuttua haitalliseen ja yksilön toimintaa häiritsevään suhdetoimintaan. Toisinaan nuorten kieli on kovin erilainen kuin aikuisten. Heidän hyväntahtoiseksi tarkoittamansa kiusoittelu voi meistä aikuisista tuntua negatiiviselta. Toisaalta positiiviselta kuulostavassa vuorovaikutuksessa saattaa olla naamioitunutta kiusaamista. Kiusaamiseen on aina tartuttava ja puututtava. Ohjaajan tärkeä taito onkin puheeksi ottaminen, näin voi saada kartoittaa tilanteen oikeaa luonnetta ja sitä onko se haitallinen ja häiritsevä jollekin.

Suhdetoiminnan toimimiseen voi vaikuttaa ryhmäyttämisen keinoin. Kun ryhmäläiset oppivat toisistaan ja itsestään uutta, myös ryhmän suhdejärjestelmä muuttuu avoimemmaksi ja rakentavammaksi. Kannustus on suhdeverkoston rakentavassa muodostamisessa äärimmäisen tärkeitä. Osallistuvat seuraavat ohjaajan esimerkkiä kannustajana. Ohjaajan tulee kuulostella ryhmän suhdeverkostoa ja ryhmän tapaa kannustaa, sillä kannustus on vaarallisen lähellä painostusta.

4.5 Roolit ryhmissä

Jokaisella meistä on erilaisia rooleja joissa toimimme. Olemme hivenen erilaisia ”tyyppejä” kotona, koulussa, työpaikalla, kaverin läsnä ollessa, esimiehen seurassa, ohjaajana, osallistuja jne. Jokaiselle roolille on oma tilansa ja tarkoituksensa. Uusien ryhmien käynnistyessä jokainen usein tiedostamattaan valitsee itselleen jonkin toimintamallin – roolin. Jos on paljon perehtynyt rooliajatuksiin ja ryhmän toimintaan voi tietoisestikin koettaa ottaa jokin eri roolin kuin missä yleensä on. Roolit ovat osa minuuttamme. Me toimimme luontevasti sellaisissa rooleissa, joissa meidän on hyvä olla. Toisinaan ryhmäpaineesta joudumme asettumaan sellaiseen rooliin, joka ei ole meille luonteva ja miellyttävä. Tämä estää minua toimimasta luovasti ja vapautuneesti. Silloin myös tulosten taso heikkenee.

Ihmisillä on erilaisia tapoja ja tyylejä toimia ryhmässä. Kaikki tavat ovat eri tavoilla hyödyllisiä ja osittain myös ryhmän toiminnan elinehtoja. Toisaalta jokaisella tyyllillä on omat heikkoutensa. Hyvin toimivassa ryhmässä on mahdollisimman erilaisia ihmisiä ja näin eri taidot ja ominaisuudet tehostavat toimintaa ja saattavat vähentää riskejä. Ryhmätyötyyli vaikuttaa myös yksilöiden väliseen henkilökemiaan. Toimimme eri tavalla eri ihmisten kanssa - toisen kanssa tulee toimeen paremmin, toisten heikommin.

Meredith Belbin on miettinyt: ”Miksi jotkut ryhmät yltävät huippusaavutuksiin, vaikka yksilöt eivät ole huippuosaajia?” Hän tutki 9 vuotta tiimirooleja tuloksena teoria ja teamus, että tehokkaassa, menestyvässä työyhteisössä tai tiimissä on mahdollisimman monentyyppisiä yksilöitä. Belbin pystyi vakuuttavasti osoittamaan, että hänen mittarinsa kykeni ennustamaan tutkittavien tiimien suorituskyykyä ja niiden mahdollista epäonnistumista Belbin teki myös mielenkiintoisen havainnon: mitä älykkäämpi tiimi, sitä suurempi epäonnistumisen todennäköisyys. (Senior, 1997, 243). Ajatus siitä, että niin kutsutut tavalliset ihmiset pystyvät ryhmänä hyviin suorituksiin on houkutteleva. Siksi lukuisista ryhmäroolien malleista juuri Belbinin malli päätyi Ryhmikseen.

Tiimirooli on taipumus käyttäytyä, vaikuttaa ja suhtautua toisiin tietyllä erottuvalla tavalla. Jokainen ryhmä on ainutlaatuinen ja jokainen ihminen voi käyttäytyä monella eri tavalla riippuen siitä, mihin ryhmään hän kulloinkin kuuluu. Omaksutut roolit voivat

vaihdella tilanteiden mukaan. Samassakin ryhmässä jäsenet voivat toimia useissa eri rooleissa ja välillä vaihtaa roolejaan! Jotkut voivat olla jopa niin joustavia, että omaksumat automaattisesti tiimistä puuttuvan tärkeän roolin, olipa se sitten mikä tahansa. Itselle vieras rooli voi johtaa toisaalta pian uupumukseen. Joskus roolit voidaan jakaa muodollisesti osoittamalla, kuka on missäkin roolissa. Jos osallistuja saa arvotun roolin, joka ei ole itselle sopiva, voi ryhmässä työskentely muodostua varsin raskaaksi. Toisaalta voi olla vapauttavaa kokeilla uusia rooleja ja tätä kautta oppia itsestäänkin uutta. Toisinaan muut ryhmän jäsenet antavat tai melkein pakottavat jonkun ryhmäläisen tiettyyn rooliin hänen luomansa ensivaikutelman tai etukäteistiedon mukaan. Toisinaan ihmiset ohjautuvat tiettyihin rooleihin omien mieltymysten ja taitojensa mukaan

Belbinin roolimallissa on yhdeksän erilaista roolia: Keksijä / Ideoija, Tiedustelija / Resurssien kartoittaja, Kokooja / Koordinaattori, Takoja / Tehostaja, Arvioija / Varoittaja, Diplomaatti / Sovittelija, Tekijä / Toteuttaja, Viimeistelijä ja Asiantuntija. Yhdellä osallistujalla saattaa olla montakin roolia kerrallaan. Kun jokaista yhdeksää roolia on edustettuna ryhmässä, Belbinin teorian mukaan toiminta on laadukkainta ja tehokkainta. (Senior, 1997, 244).

Tavoitteellisessa ryhmässä, esimerkiksi rippikouluryhmässä saattaa vallita roolien epätasapainotila. Silloin on haasteellista päästä asiataavoitteeseen. Toisinaan jo toisten erilaisten roolien ymmärtäminen auttaa ryhmän toimintaa. Toiminnallisissa harjoituksissa voi kokeilla apuvälineenä Belbinin rooleja. Ryhmälle ensin kerrotaan rooleista ja sen jälkeen heille annetaan jokaiselle jokin rooleista (muu kuin oma rooli luontaisesti on). Ryhmän tulee suorittaa jokin toiminnallinen tehtävä niin, että he toimivatkin nyt tässä annetussa, ehkäpä itselle vieraassa roolissa. Tunnepurussa huomioidaan millaiselta vieras rooli tuntui. Prosessoinnin teemana voisi olla erilaisten roolien vaikutus ryhmissä ja miten kokemuksesta oppimaansa voisi käyttää hyväksi, jotta oma ryhmä toimisi mahdollisimman hyvin.

4.6 Ryhmän turvallisuuden taso ja ohjaajuuden merkitys

Ryhmien turvallisuuden taso riippuu siitä, miten jokainen ryhmän jäsen kokee ryhmässä kuulumisen. Turvallisen ryhmän toimintaan on helpompi osallistua. Turvallisuuden syntymistä voidaan auttaa toiminnallisien harjoitteiden sekä ohjaajan toiminnan avulla. Aloituksen merkitys on suuri, se luo turvallisuuden rakentumiselle pohjaa. Toiminnalliset harjoitukset on syytä valita niin, että ne ovat ryhmän turvallisuuden tasolle sopivia ja turvallisuutta lisääviä. On hyvä muistaa myös, että kaikki harjoitteet eivät sovi kaikille ryhmille. Ryhmän jäsenten erityispiirteet, -taidot ja mahdollisuudet tulee ottaa huomioon toimintaa rakentaessa.

Pienillä asioilla on valtavasti merkitystä turvallisuudessa. Ohjaajan jämakä ote luo rauhallisuutta ja varmuutta siihen, että osallistujan on turvallista olla mukana ryhmässä. On helpompi kuunnella sellaista ohjaajaa, joka näyttää siltä, että hän tietää mitä tekee. Yksilöiden huomioiminen arvostaen ja kannustaen ovat yksi osa pieniä tekoja. Jokaisen hyväksyminen sellaisena kun on, ei aina ole helppoa.

Fyysinen turvallisuus on helpompaa huomioida kuin psyykinen turvallisuus. Harjoitusten varalta voi tarkistaa välineet, suorituspaikat, aikataulut ja tilat. Psyykkiseen turvallisuuteen varautuminen perustuu osittain arvailuihin. Emme voi tietää mikä pohjimmitaan voi toiselle ihmiselle olla ahdistavaa tai aiheuttaa haavoittavia tunteita. Emme voi olla myöskään varmoja siitä miten ihmiset kokevat asioita. Siksi toiminnan psyykkiseen turvallisuuteen on kiinnitettävä tarkasti huomiota.

Tutustumisessa ja ryhmän toimintaa käynnistettäessä on tärkeitä, ettei kukaan ryhmäläinen joudu toimimaan oman mukavuus alueen ulkopuolella eli tekemään jotain mikä inhottaa tai aiheuttaa ahdistusta. Koska ohjaajakaan ei tunne uutta ryhmäänsä tulee tutustumisen harjoitteiden olla helposti osallistuttavia ja sellaisia, että jokainen pystyy itsestään tuomaan esiin sen verran kun haluaa. Ohjaaja voi tarkkailla ryhmän turvallisuutta katsomalla miten ryhmäläiset ovat ryhmässä. Missä he istuvat? Kenen vieressä ovat? Keskustelevatko he? Jos juttelevat, niin millaisia asioita? Minkälaisia ilmeitä ja eleitä on? Onko toiminta avointa ja innostuvatko osallistujat vai jääkö innostaminen ohjaajan vastuulle kokonaan? Onko ryhmässä joku jäsen syrjässä? Miten ryhmäläiset kohtelevat toisiaan? Katsovatko ryhmäläiset toisiaan silmiin jne.

Erilaisia toiminnallisia harjoitteita on runsaasti. Ohjaajan tärkeä ammattitaito on miettiä mikä on ryhmän turvallisuuden taso, mikä on tavoite ja millä harjoitteella tähän tavoitteeseen päästään. Myös sillä on merkitystä, miten toiminta ohjataan. Monesta harjoitteesta saa toimivan, kun miettii miten turvallisuus toteutuu ja osallistujat huomioidaan. Toisaalta alan kirjallisuudessa esitellyistä harjoitteista osa on sellaisia, että niiden käyttämistä kannattaa vahvasti harkita. Turvallisen ryhmän kanssa voi toki tehdä yhdessä sopien lähes mitä vain.

Usein, kun ohjaaja itse kokee jotain uutta, hän haluaa innokkaasti kokeilla myös saman asian teettämistä jollakin ryhmällä. Esimerkiksi usein kuulee luottamusharjoitteiden olevan sellaisia, että kun on saanut itse hyvän kokemuksen harjoitteesta, haluaa hyvää kokemusta jakaa eteenpäin. Tässä saattaa käydä niin, että itse on ollut turvallisen ryhmän kanssa kokemassa ja itse koettaa teettää harjoitetta puolestaan ryhmälle, jonka turvallisuuden taso ei ole vielä niin korkealla. Luottamusharjoituksesta saatakin tulla turvattomuusharjoite. On hyvä muista, että samoja tunteita ja asioita voidaan harjoitella kovin monella eri tasolla. Omien rajojen kokeilunkin voi lähteä keittiötikkaille kiipeämisestä benji-hypyn sijaan, näin ollen luottamusharjoitteissakin voi aloittaa turvallisemmista harjoitteista.

Ryhmän turvallisuudentaso rakentuu asteittain. Sitä ei voi kiirehtiä, mutta sitä voi ryhmäyttävin harjoittein edesauttaa ja suunnata positiiviseen suuntaan. Turvallisuuden syntymiselle on hyvä antaa aikaa sekä rauhaa. Turvallisuuden syntymiseen vaikuttaa myös yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, taipumukset, toiveet ja halut. Jokaisen ihmisen aiemmat kokemukset, elämän kohtalot, toimintakyky sekä persoonallisuus vaikuttavat turvallisuuden syntymiseen. Turvallisuuden kannalta on parempi, että teettää ryhmälle harjoitteita, joissa ei tarvita suurta turvallisuutta kuin harjoitteita, jotka vaativat suurempaa turvallisuuden tasoa. 40 millimetrin mutteri mahtuu hyvin 60 millisestä aukosta, mutta 20 millisestä reiästä sitä ei saa läpi.

Toimintakokemusmenetelmissä ryhmän turvallisuuden astetta kuvataan seuraavin nimityksin: pelkäävä ryhmä, tuvaton ryhmä, tuntematon perusturvallinen ryhmä, tuttu eli turvallinen ryhmä, avoin ryhmä, heikkoutta hyväksyvä ryhmä, haavoittuvuutta salvilla ryhmä ja armahtava ryhmä. Ryhmät on kirjattu tähän kronologisessa järjestyk-

sessä turvattomimmasta turvalliseen. (Aalto, 2002, 17). Ryhmiksessä painotetaan eri harjoitteiden valinnassa huomioimaan ryhmän turvallisuuden taso, jotta harjoitus ei ole liian vaativa tuoreelle ryhmälle. Turvallisuuden syntymiselle on hyvä jäädä aikaa.

Ohjaaja osallistuu harjoitteisiin silloin kun voi ja se on luontevaa. Ohjaaja on ryhmän jäsen, tosin erilaisella statuksella. Jotkut ohjaajat pelkäävät auktoriteettinsa häviävän, mikäli he asettuvat samalle tasolle ryhmäläisten kanssa. Kuitenkin tilanne on varsin päinvastoin. Ohjaaja ansaitsee ryhmäläisten kunnioituksen arvostavalla ohjausotteella, joka kertoo ryhmälle, että ohjaaja ja ryhmä ovat yhtä arvokkaita. Ohjaajan tulee säilyttää tilanne hallussaan ja huolehtia fyysisestä sekä psyykkisestä turvallisuudesta toiminnassa. Ohjaajan on myös syytä miettiä mitä asioita itsestään haluaa jakaa ryhmälle ja missä kulkee raja. Ohjaajan ei voi käyttää ryhmää omien henkilökohtaisten asioiden peilinä. Turvallisena ohjaajana pidetään kuitenkin sellaista ohjaajaa, joka omana itsenään osallistuu ryhmän toimintaan. Toisinaan ryhmän ohjaaminen vaatii sitä, että ohjaaja ei pysty itse osallistumaan toimintaan.

Jokainen ohjaaja on myös erilainen, sillä työtä tehdään persoonan kautta. Osallistumisen määrää ja laatua on hyvä pohtia jokaisen ryhmän toimintaa suunnitellessaan. Ohjaajat ovat erilaisia – eri tavalla hyviä. Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa toimia. Tärkeätä on, että ohjaaja muistaa ryhmäläisten arvostuksen ja on valmis itse tekemään saman kuin ryhmäläisiltä edellyttää. Ohjaajan erityisvapaudet on oltava perusteltavissa. Esimerkiksi rippikoulussa ohjaaja ei voi odottaa, että rippikoululaiset eivät puhuisi puhelimesta toiminnan aikana, jos itse tekee niin. Ryhmää on myös turhaa edellyttää tulemaan ajoissa paikalle, jos ohjaaja ei pysty itse pitämään kiinni aikataulusta. Ryhmän sääntöjen on hyvä olla sellaiset, että niin ohjaaja kuin ryhmäläinenkin pystyvät niitä noudattamaan.

Ryhmiksen ideologian mukainen ohjaaja pitää tukevasti toiminnan hallussaan, suunnitella toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi, huolehtii turvallisuudesta, osallistaa ryhmää toimimaan ja mahdollistavat ryhmän jäsenten oivallukset, puuttuu tarvittaessa rakentavasti ongelmatilanteisiin, kuuntelee, keskustelee, auttaa haasteissa jättäen onnistumisen mahdollisuuden osallistujalle, antaa palautteen rakentavasti ja on aidosti läsnä. Ohjaaja on inhimillinen ja myös hänellä on mahdollisuus tehdä virheitä ja oppia niistä. Ohjaaja on turvallinen aikuinen.

5 VALMIIN TUOTTEEN KUVAUS

Ryhmis: yksilöistä ryhmäksi –koulutus on kolmipäiväinen koulutus, jonka opintopistemäärä on 2. Koulutus perustuu toiminta-ajatukseen, jossa ensin itse tehdään ja kokeillaan harjoitteissa osallistujana olemista, sen jälkeen tehdyt kokemukset puretaan ja prosessoinnin aikana käydään läpi teoria siitä, miksi harjoitteita tehtiin. Pilottikoulutuksesta saadun kokemuksen mukaan koulutusta kehitetään teoriaosuuden ytimen esille tuomiseen keskittymällä ja materiaalipakettia selkeyttämällä. Ryhmis tulee olemaan Nuorten Keskuksen koulutustarjonnassa kerran vuodessa. Seuraava koulutus järjestetään huhtikuussa 2012. Toimin jatkossakin koulutuksen kouluttajana ja tarvittaessa koulutan itselleni työparin mikäli ryhmäkoot kasvavat.

5.1 Koulutuksen rakenne

Koulutuksen ensimmäinen päivä tulee jatkossakin sisältämään paljon toimintaa. Koulutus aloitetaan tutustumisen harjoitteilla. Ensimmäinen päivä sisältää myös koulutuksen käytännön ja sääntöjen läpikäymisen, Ryhmiksen toiminta-ajatuksen esittelyn sekä yhteistoiminnan harjoitteita.

Toisen koulutuspäivänä käydään ryhmän aloittamisen, tutustumisen ja yhteistoimintaharjoitteiden teoriaosuudet läpi. Toiminnallisena osana toisena koulutuspäivänä tehdään luottamusharjoitteita, sekä mahdollisesti illan pimetessä omat rajat harjoite, riippuen ryhmän koosta, pito paikasta, ryhmän tarpeista sekä kouluttajien määrästä.

Kolmantena päivänä käydään läpi luottamusharjoitteiden teoria sekä ryhmädynamiikkaa, ryhmämuodosteita, rooleja ja turvallisuutta koskevat teoriat. Sekä käydään läpi esimerkki harjoitesarjasta uuden ryhmän käynnistämiseksi. Yksi päivän teemoista on myös se, että toimintakokemusmenetelmiin pohjautuvan Ryhmiksen ideologian mukaan voi työstää tutustumisen lisäksi myös muita ryhmän tavoitteita. Esimerkiksi luottamusharjoitteilla voidaan työstää turvallisuuden merkitystä arkielämässä. Toiminnalliset osat sisältävät aina harjoitteiden lisäksi tunnepurun. Prosessointi tehdään

tietoperustaan tutustumalla ja näin siirretään omia kokemuksia työelämän apuvälineiksi.

5.2 Miten pilottiin osallistujien palaute vaikutti koulutuksen kehitykseen

Molemmat palautteet, heti koulutuksen jälkeen kerätty ja myöhemmin tehty webropol kysely viestittivät samoja asioita. Koulutus koettiin hyvänä, hyödyllisenä sekä sitä suositeltiin muille ryhmien parissa työskenteleville. Osallistujat olivat saaneet lisää työkaluja ryhmien parissa työskentelyyn. Kerättyä palautetta ja tutkimuksesta saatua aineistoa voidaan hyödyntää koulutuksen markkinoinnissa.

Materiaalin kehittämisen tarve on myös molemmista palautteista nousevaa ja seuraavaan koulutukseen tulijat saavat kirjallisesta materiaalista kehittyneemmän version. Teoriatiedon lisäksi materiaaliin lisätään harjoitteita ohjeineen sekä kurssilla näytettyjen dia-sarjojen dioja. Materiaalin ulkoasuun ja jäsentelyyn ei tällä kertaa puututa. Osallistujien toivomaa selkeyttä ja koulutuksen kanssa yhtenevyyttä saadaan diat ja harjoitteet lisäämällä. Materiaaliin tulee myös esimerkki jonkin tavoitteellisen ryhmän ryhmäytämisen prosessista, mikä myös oli palautteen antajien toive. Jokaiseen osaluokkaan lisätään myös kirjoitettuna koulutuksen aikana puhuttuja käytännön esimerkkejä. Materiaalin ulkoasua myös parannetaan ja sisältöä muokataan vastaamaan koulutuksen etenemisen järjestystä. Materiaali työstetään valmiiksi ennen seuraavan koulutuksen alkua. Materiaali on moniste, jota Nuorten Keskus Ry monistaa ja jakaa koulutukseen osallistuville.

Koulutuksen tietoperustaa ja sen esille tuomista teoriaosuudessa kehitetään rakentamiseksi. Kouluttajana en ollut tyytyväinen koulutuksen toisen päivän teoriaosuuteen. Ryhmiksessä käytettävää PowerPoint esitystä parannetaan ja asiasisällön järjestystä mietitään toimivammaksi. Koulutuksen alkuun esitellään Ryhmiksen toiminta-ajatus selkeämmin. Ryhmis koulutuksen runko on toimiva, mutta sen sisältöjä, aika-aulua, toiminnan ja teoriapalasten paikkoja on vielä mietittävä.

Koulutuksesta saadun palautteen sekä tilaajan kanssa käytyjen keskustelujen tuloksena on huomattu, että Ryhmis -koulutus on toimiva tuote, jota Nuorten Keskus ry

jatkossa järjestää kerran vuodessa nuorison parissa työskenteleville – tavoitteellisten ryhmien ohjaajille. Koulutukselle on todettu olevan selvä tarve ja kohderyhmä on riittävän laaja, jotta koulutuksen toteuttamiselle olisi taloudelliset edellytykset.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ryhmis, yksilöistä ryhmäksi koulutus oli mukaansa tempaava ja onnistunut kokonaisuus. Sen työstäminen vaatii vielä hivenen hiomista ja varmastikin jokaisella kerralla koulutus on hivenen erilainen, sillä menetelmän tulee näkyä koulutuksen sisällössä. Menetelmän yksi tärkeimmistä ajatuksista on teettää ryhmän turvallisuuteen sopivia ja ryhmän tarpeet täyttäviä harjoitteita. Näin on tehtävä myös jokaisessa koulutuksessa. Ohjaajan taitojen opettelua tullaan lisäämään niissä koulutuksissa, joissa osallistujilla ei ole perustaitoja olemassa.

Kouluttajana ja opinnäytetyön tekijänä opin itse paljon. Koin tekeväni arvokasta työtä ja sain paljon palautetta koulutuksesta sekä ohjaamisen taidoistani. Nautin koulutuksen suunnittelusta, rakentamisesta, kouluttamisesta sekä yhteistyöstä tilaajan, Nuorten Keskus Ry:n kanssa. Opinnäytettä kirjoittaessani opin kärsivällisyyttä ja harjoittelin viimeistelyä.

Uutta tuotetta rakentaessa ja palautetta kerätessäni pohdin myös sitä, miten suuri merkitys on rajaamisella. Ryhmis koulutuksen aihe on laaja ja siitä voisi helposti rakentaa kolmen päivän sijasta kolmen viikon tai jopa kolme kuukauden koulutuksen. On tärkeätä, että mukaan saadaan olennainen ja että tehdään hyvin se mikä tehdään. Tietoperustaa on syytä vielä rajata ja jäsentää, jotta osallistujat saavat siitä kaiken hyödyn irti. Materiaalissa voi olla laajempi teoriaosuus, mutta koulutuksen aikana on syytä keskittyä myös kokemuksista oppimiseen.

Koulutuksen heikkous on tällä hetkellä henkilösidonaisuus. Tämä ajatus tuli jo pilottikoulutuksessa. Olisi tärkeätä, että koulutukseen olisi niin tarkasti rakennettu ohjelma, että myös joku toinen kouluttaja voisi sen viedä läpi. Omistamani yrityksen toinen osakas voisi lyhyellä perehdytyksellä tehdä koulutuksen aika saman näköiseksi tuotteeksi, kuin mitä itse kouluttajana teen. Koska kyseessä on tuote, jota myydään useaan kertaan olisi tärkeätä, että laatu pysyisi korkealla ja koulutuksien keskinäinen taso samana. Näin ollen olisi tärkeätä perehdyttää muutama kouluttaja tätä koulutusta varten.

Toiminnallisille ja suoraan työelämään välineitä antavilla koulutuksilla on kysyntää tällä hetkellä. Ryhmiksen tärkein kohderyhmä, rippikoulujen ohjaajat, olisivat innokkaina tulossa koulutuksiin, mikäli seurakunnissa ei olisi taloudellisia haasteita. Ryhmiksen yksi haasteista onkin se, miten se saadaan markkinoitua ja koulutuksen kustannukset saadaan pysymään edullisina, jotta osallistujien olisi mahdollista tulla koulutukseen. Ryhmistä tuleekin markkinoida myös muille kuin seurakunnan työntekijöille. Jatkossa voisi myös miettiä, voisiko Ryhmis olla osa tavoitteellisten ryhmien parissa tehtävää projektia. Rahoitusmahdollisuuksia ja –keinoja on olemassa, kun ne osataan hyödyntää.

Kouluttajana on hyvä muistaa kaikessa tekemisessään nöyryys tehdä työtä. Jokaista tuttuakin koulusta varten on keskityttävä olemaan läsnä, tarttumaan sen hetkiseen tavoitteeseen ja kohtaamaan juuri käsillä oleva ryhmä aidosti. Ryhmis koulutus on intensiivinen ja kuluttaa paljon kouluttajan voimavaroja. Toisesta näkökulmasta katsottuna myös kouluttaja saa paljon oppia ryhmän jäsenistä, heidän aiemmista kokemuksistaan, käyttäytymisestään ryhmänä sekä osallistujien valtavasta kokemuksesta ja taidosta. Ryhmis koulutus ei säily hyvänä ja mielenkiintoisena koulutuksena, jos kouluttaja ei jokaisella koulutuskerralla paneudu ryhmän käyttöön sata prosenttisesti.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko 1998. Seikkailuelämykset, purku, prosessointi ja psyykkinen turvallisuus. Ryttylä: My Generation Ky.
- Aalto Mikko 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation Ky.
- Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä. Helsinki: Aseman lapset ry.
- Aalto, Mikko & Pikkarainen, Jyrki, 1994. R.syke Toimintakokemus-menetelmät. Helsinki: Nuorisokasvatussäätiö.
- Aaltola, Juhani & Valli Raine 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus.
- Ahokas, Marja & Ferchen Maija & Hankonen Nelli & Lautso Anita & Pyysiäinen Jarkko 2008. Sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Emmons, Stephen W. & Bjurstrom, Laila & Lunde'n Sofia 2003. äXäri toimivaksi ryhmäksi, ohjaajan oopas. Helsinki: Nuorten Keskus.
- Gahagan, Judy 1977. Vuorovaikutus, ryhmä ja joukko. Espoo: Weilin+Göös
- Gordon, Thomas 2004. Toimiva perhe. Helsinki: Lasten Keskus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Huttunen Jouko 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2002. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.
- Karila, Kirsti & Alasuutari, Maarit & Hännikäinen, Maritta & Nummenmaa, Anna Raija & Rasku-Puttonen, Helena 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Helsinki: Vastapaino.
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorivaikutus ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Keltikantas-Järvinen, Liisa 2010. Sisiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.
- Kiesiläinen, Liisa 2004. Vuorovaikutusvastuu. Tallinna: Arator Oy.
- Niemistö, Raimo 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Nuorten Keskus Ry 2010. Vuosikertomus. Tampere.
- Launonen, Leevi & Puolimatka, Tapio 2000. Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikka. Kuopio: Kuopio yliopisto.
- Lund, Pekka 2002. Muuttuvan kirkon mukautuva palvelija – Nuorten Keskus 1905 – 2005. Helsinki: Lasten keskus ry.
- Ojanen, Sinikka 2006. Ohjauksesta oivallukseen Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.

Ruponen, Ritva & Nummenmaa, Anna Raija & Koivuluhta, Merja 2002. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana, kirjasta: Onnismaa Jussi & Pasanen Heikki & Spangar, Timo toim. 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1 ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salomäki, Jukka 1998. X.ON –projektin vastaanotto. Tutkimus X.ON –projektin vastaanotosta Raahesta ja Kiteeltä. Helsinki: Nuorisokasvatussäätiö.

Salovaara, Reija & Honkonen, Tiina 2011. Rakenna hyvä luokkahenki. Jyväskylä: PS-kustannus.

Senior, Barbara 1997. Team roles and team performance: Is there really a link? artikkelikokoelmassa: Journal of Occupational and Organizational Psychology. UK: The British Psychological Society.

Telemäki, Matti 1998. Johdatus seikkailukasvatuksen teoriaan. Kajaani: Kajaanin opettajankoulutuslaitos.

Haastattelu; Mannert, Minna. vs. koulutussuunnittelija, teologian maisteri. Toukokuu 2011. Helsinki. Tammisto, Marjo.

Sähköiset lähteet:

Kurki, Leena 2.8.2011. <http://www.kansalaisfoorumi.fi/osallistuminen-ja-vaikuttaminen/sosiokulttuurinen-innostaminen.html> 11.5.2011, Helsinki.